



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 094 CDMX, CENTRO**



**TALLER PARA MITIGAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UPN,
UNIDAD 094 CENTRO, CDMX**

PROPUESTA PEDAGÓGICA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADAS EN PEDAGOGÍA

PRESENTAN:

MÉNDEZ MONTIEL HEIDY LILIANA

SUÁREZ VILLAR MIRIAM ARELY

ASESOR (A):

ÀUREA RAMOS SÀNCHEZ

CIUDAD DE MÉXICO, 2024

Ciudad de México, 26 de noviembre del 2024

PROFRA. MENDEZ MONTIEL HEIDY LILIANA.
P R E S E N T E

En mi calidad de presidente de la comisión de titulación de esta unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

TALLER PARA MITIGAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UPN, UNIDAD 094 CENTRO, CDMX.

OPCIÓN: PROPUESTA PEDAGÓGICA

A propuesta de la asesora, **MTRA. AUREA RAMOS SANCHEZ**, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional, de la Licenciatura en Pedagogía.

EL JURADO QUEDARÁ INTEGRADO DE LA SIGUIENTE MANERA

JURADO	NOMBRE
PRESIDENTE	MTRA. MARTHA YADIRA CRUZ GUTIERREZ
SECRETARIA (O)	MTRA. AUREA RAMOS SANCHEZ
VOCAL	LIC. DIANA GABRIELA PEREZ GUZMAN
VOCAL	MTRA. QUETZALLI TLACUILO MUÑOZ

ATENTAMENTE
EDUCAR PARA TRANSFORMAR



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 094
CIUDAD DE MÉXICO CENTRO

MTRA. TERESA DE JESÚS PÉREZ GUTIÉRREZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD 094 CENTRO

TJPG/jjcc

**PROFRA. SUAREZ VILLAR MIRIAM ARELY.
P R E S E N T E**

En mi calidad de presidente de la comisión de titulación de esta unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

TALLER PARA MITIGAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UPN, UNIDAD 094 CENTRO, CDMX.

OPCIÓN: PROPUESTA PEDAGÓGICA

A propuesta de la asesora, **MTRA. AUREA RAMOS SANCHEZ**, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional, de la Licenciatura en Pedagogía.

EL JURADO QUEDARÁ INTEGRADO DE LA SIGUIENTE MANERA

JURADO	NOMBRE
PRESIDENTE	MTRA. MARTHA YADIRA CRUZ GUTIERREZ
SECRETARIA (O)	MTRA. AUREA RAMOS SANCHEZ
VOCAL	LIC. DIANA GABRIELA PEREZ GUZMAN
VOCAL	MTRA. QUETZALLI TLACUILO MUÑOZ

**ATENTAMENTE
EDUCAR PARA TRANSFORMAR**



**S. E. P.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 094**

**MTRA. TERESA DE JESÚS PÉREZ GUTIERREZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD 094 CENTRO**

Agradecimientos

Heidy:

Agradezco a todas y cada una de las personas que han formado parte de este proceso, me siento profundamente conmovida por compartir una parte de mi vida con ustedes.

Con todo mi corazón, agradezco a mis queridas hermanas: Esmeralda, Michelle y Ximena. Gracias por estar a mi lado incondicionalmente, por brindarme su apoyo en cada paso que doy y por permanecer conmigo en cada etapa de mi vida. En los días de alegría y en los momentos difíciles, su amor y compañía han sido mi mayor fortaleza. Ustedes no solo son mis hermanas, son mis cómplices, mi refugio y, por siempre, mis personas favoritas.

A mi amado novio y compañero de vida, Uriel. Gracias, desde lo más profundo de mi corazón, por ser parte fundamental de este camino, por tu apoyo incondicional y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba. Eres mi inspiración constante, quien me anima a ser no solo una mejor estudiante, sino también una mejor persona. Gracias por amarme con tanta ternura en cada instante, incluso en los momentos más desafiantes. Tu amor y compañía iluminan mi vida.

Por supuesto, gracias a mis maestras, Jazmín, Betsi, Mireya y Aurea por acompañarme durante la universidad, su apoyo y dedicación es parte de que esto exista, gracias por tantos consejos y enseñanzas. A mis compañeras y amigas de la universidad, Arely, Monse y Aislinn gracias por estar toda una carrera universitaria conmigo, por todas las experiencias vividas, por cada momento compartido, por cada risa y cada enojo, por ser y estar.

Y a ti Arely, te agradezco, por tanto, por no solo ser mi amiga, por ayudarme siempre y estar en todo momento, por formar parte de este trabajo, compartir esto contigo es una de las experiencias más bonitas que tengo y tendré siempre.

Por último y más importante, muchas gracias a mis papás Bruno y Guadalupe, por darme siempre lo necesario y suficiente, por permitirme estudiar, por quererme tanto como yo a ustedes, regañarme y alentarme en los momentos necesarios y gracias a ti papá, que, aunque en estos momentos ya no estás conmigo, esto siempre es y será para ti, espero en otra vida pueda darte un poco de todo lo que tú a mí, en esta vida el tiempo no fue el suficiente.

Con todo mi cariño, amor y admiración.

Arely:

En primer lugar, deseo agradecer profundamente a mi familia, especialmente a mis padres y hermanos, por ser mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional. Gracias, mamá, por tu paciencia, amor y ejemplo a seguir; gracias, papá, por tus palabras de aliento y por creer en mí en todo momento; a ambos gracias por darme más de lo que era necesario, por amarme y alentarme a seguir pese a todo, este logro es también suyo, por haber estado siempre a mi lado, brindándome el respaldo necesario para seguir adelante. Y gracias a mis hermanos, Cynthia y Abraham, por ser un símbolo de motivación y apoyo, a pesar de la distancia y de los horarios diferentes cada uno me alentó y me acompañó hasta este momento, los amo a los cuatro.

También quiero agradecer a mi novio, Marco Antonio. Gracias por impulsarme a seguir a lo largo de este camino, que en ocasiones me parecía interminable. Gracias por tu paciencia, por comprender mis lágrimas a causa de la desesperación y por estar siempre a mi lado, brindándome un abrazo cuando más lo necesitaba.

Agradezco también a mis asesoras, la Dra. Jazmín Haydée Vázquez Ortega y la Maestra Áurea Ramos Sánchez, por su invaluable guía, paciencia y constante apoyo antes, durante y después del desarrollo de esta propuesta. Su experiencia y dedicación han sido esenciales para superar algunos desafíos y alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, agradezco a las profesoras de la unidad, especialmente a la profesora Sandra Betsi Trejo Fragoso, por compartir sus conocimientos y sus consejos durante el desarrollo de este proyecto. Sus observaciones y comentarios han contribuido significativamente a mejorar la calidad de este trabajo y no solo en el trabajo, sino a la constante motivación para ser mejor ser mejores en todo y con todos.

A mis compañeras, que a lo largo del camino se volvieron mis amigas y la mejor compañía en esta etapa. Gracias, Aislinn, Heidy, Souset y Monse, por su amistad y por estar siempre presentes, incluso en aspectos que no implicaban la escuela. Gracias por curar heridas y demostrarme que no se afrontan dificultades sola.

Por último, pero no menos importante, ¡gracias, Heidy! Por estar dispuesta a colaborar conmigo desde el inicio. Compartir ideas contigo y contribuir juntas al campo de la educación ha sido una

de las mejores experiencias. Gracias por brindar apoyo en los momentos de dificultad; tu compañía y amistad hicieron que este proceso fuera más llevadero y enriquecedor.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento. Sin duda, sin su ayuda, este proyecto no habría sido posible. ¡Infinitas gracias!

ÍNDICE

Introducción	10
Campo de ilusiones	13
De la Infancia al saber	15
Capítulo 1	17
1.1 Justificación:	17
1.2 Problematización	19
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Contextualización	24
1.4.1 Países con mayor reconocimiento en educación	24
1.4.2 Educación en América Latina	26
1.4.3 Educación en México	28
1.4.4 Síndrome de Burnout en el mundo.....	30
1.4.5 Síndrome de Burnout en América Latina	31
1.4.6 Síndrome de Burnout en México	32
1.5 Delimitación	34
Capítulo 2	37
2.1 Estado del arte	37
2.1.1 El agotamiento emocional.....	38
2.1.2 Burnout Docente	40
2.1.3 Autocuidado para maestros	43
2.1.4 El síndrome en docentes	46
2.1.5 Burnout en la universidad	47
2.2 Marco teórico.....	51
2.2.1 ¿Qué es la UPN?	53
2.2.2 ¿Qué es ser docente?.....	54
2.2.2.1 Docentes basificados	56
2.2.2.2 Docentes interinos	57
2.2.3 ¿Qué es el Síndrome de Burnout?.....	58
2.2.4 Causas que originan el Síndrome de Burnout.....	60
2.2.5 Signos de alarma y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes	62

2.2.5.1 Síntomas físicos y emocionales.....	63
2.2.5.2 Impacto en el desempeño laboral	65
2.2.5.3 Consecuencias en la vida personal y social.....	66
2.2.6 Estrategias de prevención del Síndrome de Burnout	67
2.2.6.1 Beneficios tiene la activación física	69
2.2.6.2 Prácticas de relajación física y emocional.....	71
2.2.6.3 Enfoques para proveer apoyo social en el entorno laboral.....	72
Capítulo 3	75
3.1 Paradigma	76
3.2 Muestreo	78
3.2.1 Muestreo probabilístico por conglomerados.....	79
3.2.2 Muestro no probabilístico intencional	80
3.3 Método.....	80
3.3.1 Método descriptivo	81
3.3.2 Método Biográfico-Narrativo	82
3.4 Técnica.....	83
3.4.1 Encuesta	84
3.4.2 Entrevista	85
3.4.3 Observación directa-no participante	86
3.5 Instrumentos	88
3.5.1 Escala estimativa.....	88
3.5.2 Guion de entrevista	90
3.5.3 Diario autobiográfico	91
3.6 Diagnóstico.....	93
3.6.1 Resultados	94
3.6.1.1 Resultados escalas estimativas.....	94
3.6.1.2 Resultados entrevistas	104
3.6.1.3 Resultados diario autobiográfico.....	112
Capítulo 4	114
4.1 Elementos metodológicos de indagación para el diseño del prototipo didáctico	114
4.1.1 Contexto específico para el desarrollo del diseño del prototipo didáctico	116
4.1.2 Perfil de los participantes.....	117

4.1.3 Descripción de espacio-temporal.....	118
4.1.4 Justificación	118
4.2. Diseño del taller.....	121
4.2.1 Propósitos.....	121
4.2.2 Lista previa de acciones y recursos.....	121
4.2.3 Capacidades a desarrollar y elaboración de indicadores.....	122
4.3 Descripción y presentación del taller.....	124
4.3.1 Evaluación.....	139
4.3.1.1 Rúbrica de evaluación a los talleristas	141
4.3.1.2 Rúbrica de evaluación a los participantes	141
Conclusiones	147
Bibliografía.....	152
ANEXOS.....	161

Introducción

El Síndrome de Burnout, reconocido como una enfermedad ocupacional, ha cobrado una relevancia crítica en el ámbito educativo, especialmente entre los docentes de nivel universitario. Este síndrome, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la sensación de ineficacia profesional, afecta significativamente la salud y el bienestar de los educadores, repercutiendo no solo en su vida personal sino también en la calidad de la enseñanza y el ambiente académico. En este contexto, la presente propuesta pedagógica se centra en investigar el Síndrome de Burnout entre los docentes universitarios, con el objetivo de ofrecer una solución práctica y efectiva a través de la creación de un taller destinado a mitigar esta problemática.

La importancia de este tema radica en la observación de una tendencia preocupante: los docentes, agentes fundamentales en el proceso educativo, han ido perdiendo credibilidad y reconocimiento a lo largo de los años. Este fenómeno ha tenido repercusiones profundas, no solo en términos de su desempeño profesional, sino también en su salud física, psicológica y emocional. La desvalorización social de los docentes ha llevado a un incremento en los niveles de estrés y desgaste profesional, afectando negativamente su capacidad para desempeñar su rol con eficacia y entusiasmo.

En el contexto de la Ciudad de México, la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 094, ubicada en el Centro Histórico, representa un microcosmos de esta problemática. Esta institución alberga a un grupo diverso de docentes que imparten programas de licenciatura y posgrado, sin distinción, tanto aquellos con contratos de base, así como los interinos enfrentan desafíos únicos que contribuyen al desarrollo del Burnout. La dualidad de condiciones laborales y la presión constante para cumplir con altas expectativas académicas y administrativas exacerban los síntomas de este síndrome, destacando la necesidad urgente de intervenciones específicas y adaptadas.

La propuesta pedagógica aquí presentada tiene como eje central la creación de un taller que no solo informe a los docentes sobre el Síndrome de Burnout, sino que también les brinde herramientas prácticas y didácticas para manejar y mitigar sus efectos. Este taller se diseñará teniendo en cuenta las experiencias y necesidades específicas de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 094, utilizando datos recogidos a través de encuestas y entrevistas realizadas a una muestra

representativa del personal docente. Este enfoque participativo garantiza que el contenido del taller sea relevante y aplicable, abordando directamente las realidades y desafíos que enfrentan los docentes en esta institución.

El taller propuesto se estructura en módulos que cubren diversas áreas críticas: identificación de los síntomas del Burnout, técnicas de manejo del estrés, estrategias de autocuidado y bienestar, y métodos para fomentar un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Además, se incluirán sesiones interactivas y actividades prácticas diseñadas para empoderar a los docentes, proporcionándoles no solo el conocimiento, sino también las habilidades necesarias para aplicar estos conceptos en su vida diaria y profesional.

La meta última de esta propuesta es visibilizar y abordar el Burnout en el contexto universitario, promoviendo el bienestar integral de los docentes. Al hacerlo, se espera no solo mejorar la calidad de vida de los educadores, sino también fortalecer el entorno académico en general y brindarles un mayor reconocimiento a labor que con tanto amor realizan. Esta iniciativa busca revalorizar su papel crucial en la educación y, en última instancia, contribuir a una educación de mayor calidad y equidad, al dotar a los docentes de las herramientas y apoyo necesarios para manejar el Burnout.

Posteriormente se describe el contenido de cada capítulo en esta propuesta; el capítulo 1, justifica la investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, planteando la problemática central y definiendo claramente los objetivos, la contextualización y la delimitación del estudio. Este capítulo se enfoca en la necesidad de reconocer y abordar este síndrome específicamente entre los docentes de base e interinos de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 094, en el Centro Histórico de la Ciudad de México, estableciendo así el fundamento para la propuesta pedagógica.

En el capítulo 2, se proporciona un marco teórico y conceptual sólido sobre el Síndrome de Burnout. Comienza con una revisión del estado del arte, destacando investigaciones previas y el contexto actual, y luego profundiza en las bases teóricas esenciales para comprender el fenómeno. Este capítulo es crucial para situar la investigación en un contexto académico y para fundamentar teóricamente el estudio del Burnout en docentes universitarios.

Posteriormente, en el capítulo 3, se enfoca en la metodología de la investigación. Detalla el paradigma que guía el estudio, describe la muestra poblacional y especifica el método de

investigación utilizado. Además, explica las técnicas de recolección de datos y los instrumentos empleados para medir las variables de interés. Este capítulo es esencial para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados, proporcionando una estructura meticulosa para el proceso investigativo.

Dentro del capítulo 4, se presenta el diseño de la propuesta: un taller destinado a facilitar el proceso que plantea mitigar el Síndrome de Burnout en los docentes. Este capítulo se basa en los hallazgos teóricos y metodológicos de los capítulos anteriores y se centra en la creación y aplicación de un prototipo práctico para los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 094. La herramienta propuesta busca no solo informar sobre el Burnout, sino también ofrecer estrategias prácticas para su manejo, mejorando el bienestar y la eficacia profesional de los docentes.

Y por último se podrán observar las conclusiones, las cuales permiten exponer los hallazgos, observaciones y retos que surgieron de la investigación realizada, así mismo dentro de este apartado final se podrán observar las referencias retomadas y los anexos que complementan el contenido de esta investigación para su mayor entendimiento.

Para iniciar esta propuesta pedagógica, es fundamental comprender la motivación que subyace a esta investigación. En este sentido, resulta esencial explorar las razones que llevaron a elegir este tema. Como primer paso, presentamos dos autobiografías realizadas por docentes en formación de la licenciatura en pedagogía, la primera denominada “Campo de ilusiones” realizada por Heidi Liliana Méndez Montiel y la segunda con nombre “De la infancia al saber” elaborada por Miriam Arely Suárez Villar, que no solo proporcionan el contexto necesario, sino que también iluminan el proceso personal y profesional que condujo a la realización de esta propuesta. A través de estas narraciones autobiográficas, los lectores podrán obtener una breve visión del camino recorrido, desde las experiencias iniciales hasta los momentos decisivos que han marcado la evolución de este proyecto. Estas historias personales ofrecen una ventana única para entender las razones que impulsan esta investigación, y permiten a quienes se adentran en estas páginas comprender plenamente los motivos detrás de nuestra elección temática y la relevancia de este trabajo en el ámbito pedagógico actual.

Campo de ilusiones

Mi vida ha sido un campo de tierra fértil listo para que en él se siembren ideas y sentimientos, no todos aquellos han dado un fruto lindo y reluciente, algunos me han costado perder una gran cantidad de todo, esperanza, sueños e ilusiones, quizás suene un tanto exagerado, pero hay momentos en los que, como niña, adolescente y adulta, te sientes perdida y sola.

De niña nunca imaginé qué quería ser de “grande”, no me imaginaba siendo doctora, policía, bombera, ni astronauta, al terminar la secundaria era hora de que escogiera una preparatoria, y desde ahí empezó mi lucha interna con el “¿QUÉ VAS A ESTUDIAR?”, en realidad siempre me he tomado las cosas a la ligera, espero al último momento para elegir, y esa decisión no fue la excepción. Por azares del destino terminé en una preparatoria estudiando una carrera técnica en gastronomía, y como era de esperarse no era algo de mi total agrado, no soy buena cocinando y ahora tenía la responsabilidad y obligación de aprender a hacerlo, al pasar de los semestres tuve agradables experiencias, pero seguía sin ser mi vocación.

Al entrar a 5° semestre me encontraba con una nueva responsabilidad, para poder obtener mi título en gastronomía tenía que realizar servicio social en alguna institución pública, así que elegí de último momento una secundaria cerca de mi preparatoria, y ahí encontré un lugar totalmente distinto a lo que conocía, una escuela en la que no era una estudiante solamente, era alguien que podía interactuar con los estudiantes de maneras distintas, para brindarles mi apoyo y ser vista como alguien que podía ayudarlos en cualquier situación, esa experiencia fue como ver el atardecer en la playa, como la brisa en tu cara en un día caluroso, un trago de agua después de estar sediento, nunca me había sentido tan cálida en un lugar como en esa secundaria.

No todo era agradable, había días en los que no tenía ganas de levantarme y volver, era cansado, algunos estudiantes y docentes no cooperaban y hacían complicada mi existencia, sin embargo, lo seguía haciendo, me levantaba y volvía, por alguna razón, sentía que tenía que estar ahí. Y así fue durante 6 meses, al terminar mi servicio me sentía aliviada, pero igual triste, como si arrancaran una linda flor de esa tierra fértil, era una montaña de sentimientos, pero gracias a esa experiencia descubrí qué era aquello que quería, de lo único que estaba segura por fin, ser DOCENTE.

Antes de entrar a la universidad, pasó un año, en el cual encontré al amor de mi vida, a mi sol, a esa persona que me complementa de todas las maneras posibles y por haber, mi familia y él han sido mi mayor motivación y apoyo día con día. Todas mis decisiones me han llevado al lugar en el que estoy ahora, en mi corta vida me he equivocado y arrepentido de muchas cosas, sin embargo, en lo único que he estado segura es que quiero ser docente, la cual sea apreciada, reconocida, querida y sobre todo ser buena en ello.

Durante mi estancia académica, me he dado cuenta de que el docente siendo alguien tan importante en este proceso de enseñanza-aprendizaje, ha sido olvidado, poco a poco, se va desmoronando su figura por un sin fin de motivos, es por esto que mi proyecto de investigación va dirigido a ellos, si bien, el tema que esta finalmente construido ha tenido una serie de cambios, por aquellas dudas que no he podido arrancar de mí, en un primer momento quise trabajar la desvalorización docente, pero debido a tantas inquietudes que surgieron decidí trabajar con una gran amiga y compañera, que si bien nuestros temas eran bastante similares, ahora a su lado he podido rellenar los huecos existentes, y así surge este taller que pretende mitigar el Síndrome de Burnout.

Estoy contenta y agradecida de poder realizar algo, que espero con todo mi ser pueda ayudarlos, que sea esa cuerda que los saque de ese pozo en el cual la sociedad los ha arrojado, sé que no puedo cambiar el mundo de un momento a otro, pero espero poder recordarle a algún profesor lo valioso e importante que es, que vuelva y nunca deje de amar lo que está haciendo, como yo amo la idea de un día poder estar en su lugar.

Con todo mi cariño y aprecio.

-Méndez Montiel Heidi Liliana

De la Infancia al saber

¿Cuándo sabes qué algo te apasiona? ¿Será cuándo encuentras la motivación aún en las cosas más pequeñas? ¿O cuándo no paras de contarle a las personas tus ideas? O mejor aún ¿Es cuándo aún con todas las desmotivaciones y malos comentarios sigues eligiendo esa opción?

Hace poco más de una década que viví mi infancia, aquella que recuerdo con imágenes borrosas y canciones de Maná de fondo, aquella que recuerdo cuando sentaba a mis peluches y a mi papá a tomar clases conmigo, con aquel pizarrón que ya no se borraba con ningún borrador. Esos momentos eran lo más cercano a un deseo, a un plan a largo plazo y fue ahí cuando de mi boca salió el: “Cuando sea grande quiero ser maestra”.

Sin saber lo que ello implicaba, era mi plan “seguro” conforme iban pasando los años, cursé la primaria, secundaria y bachillerato creándome mil historias con diferentes profesiones y cada que me estresaba con un final fatídico venían a mi mente las palabras “o puedo ser maestra”, sin darme cuenta ahí siempre estuvo la opción. Cuando llegué a la universidad tenía miedo de que no fuera como siempre lo había imaginado, pero gran sorpresa, NADA fue como lo había imaginado.

Traté de no sorprenderme o en su defecto deprimirme, pero nada estaba siendo tan fácil como todo el mundo lo pintaba, “es que ser maestro es bien fácil” “es que no tienen que hacer muchas cosas” “es que son maestros” “cualquiera puede dar clases” ¿tan malo era el querer ser docente?

“Ser maestro es muy bonito y a pesar de que yo no estudié para esto, me gusta mucho dar clases”
Mi papá siempre fue ese abrazo a mi alma cuando sentía que no estaba en el lugar correcto.

“Bienvenidos a la UPN, futuros pedagogos” Las palabras de la maestra Exza fueron mi total salvación, aparte de mi salvavidas de desinformación, aprendí que estoy aquí no para ser maestra o más bien, no estoy aquí SOLO para ser maestra, después de años de carrera entendí que mi campo no solo está en la educación, me preparo para que mi lugar sea cualquiera de las opciones que me brinda el ser pedagoga.

Abrazarme de ese sueño, abrazarme del amor y consejos de mi papá, abrazarme del apoyo y amor de mi mamá, abrazarme de la experiencia y cariño de la profesora Exza, abrazarme de los comentarios en busca de quererme tirar, abrazarme del apoyo de mis amigas y futuras colegas, abrazarme de las personas que me apoyan aún en la distancia, abrazarme de mis clases favoritas, abrazarme de las clases, consejos, orientación y cariño de las maestras Jazmín, Betsi y Raquel, abrazarme de la pedagogía y abrazarme de la UPN, todo eso me trajo hasta este punto.

Respirando y sintiendo la brisa de un final que no imaginaba tan cerca y que para ser sincera no esperaba tan pronto, empiezo a escuchar los “ya casi sales, ¿no?” y vivo con la gran incógnita del ¿qué sigue?, pero Guillermo del Toro dijo: "Ustedes los jóvenes están en la edad exacta de la desesperación. Pero estoy aquí para decirles: tienen un chingo de tiempo.” y me la creí, así que este no debe ser el “único final”, y toco seguir construyendo metas y caminos.

Mientras vivo mi día a día disfrutando de esta última etapa con la canción *Últimos Días* de Zoé de fondo, planeo mi titulación a lado de una de las personas que ha marcado mi estancia aquí en la universidad, futura colega y gran amiga, juntas desarrollaremos un taller para mitigar el Síndrome de Burnout con la finalidad de informar y ayudar no solo a docentes, si no a cualquier profesionista a evitar formar parte de las grandes estadísticas de este síndrome.

Mi primer acercamiento al síndrome fue a raíz de mi mamá, conocí el termino gracias a ella y a su investigación; quede impresionada con las cantidades de personas que pueden padecerlo sin darse cuenta, o sin si quiera prestar atención a los síntomas. También, me preocupa que esta enfermedad no sea conocida, ya que este síndrome no solo se ve en el sector salud o en el educativo, esta enfermedad se puede desarrollar en cualquier profesión u oficio, y todos estamos expuestos.

Espero de corazón que esta investigación inspire a más a informarse y cuidar de sí mismos.

-Suárez Villar Miriam Arely.

Capítulo 1

Este capítulo desarrolla la justificación del tema inicial, donde se enmarca el planteamiento del problema, los objetivos, la contextualización y la delimitación, partiendo de la necesidad de reconocer el Síndrome de Burnout en docentes.

La presente propuesta pedagógica se desarrolla con docentes de base e interinos de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 094 Centro, Ciudad de México.

1.1 Justificación:

En su labor, los docentes están sometidos a múltiples factores que los llevan a un punto máximo de estrés, éste no solo se ha generado por las personas en una posición laboral más alta, sino por aquellas exigencias laborales, ambientes, y situaciones a las que suelen enfrentarse día con día.

El docente, aunque es el agente de mayor importancia en el proceso educativo y de enseñanza-aprendizaje, durante el pasar de los años, ha perdido credibilidad ante la sociedad, puesto que la misma interviene en su labor, incluso algunos piensan que el docente no hace de manera correcta su trabajo y las fallas que llegue a tener el estudiante durante el proceso, es culpa solo de él, ante estas situaciones exteriores se le establecen un cúmulo de exigencias y actividades que requieren de un control mental y emocional, ya que en esta labor se ven involucrados en la interacción con otros seres humanos y deben encontrar la mejor manera para desarrollar un ambiente favorable en el aula para el aprendizaje y desglose académico de ambas partes; es por esto que los docentes están sometidos a múltiples factores que los llevan a un punto máximo de estrés.

Mediante esta propuesta pedagógica se busca reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout, el cual es un padecimiento que se caracteriza por una respuesta prolongada de estrés ante los factores estresantes, emocionales e interpersonales en el trabajo. Recordando que la implementación de una propuesta pedagógica implica un rol de transformación social, ya que se presenta como una necesidad imperiosa frente a la realidad social contemporánea. En un contexto

caracterizado por desigualdades crecientes, conflictos sociales y crisis medioambientales, es fundamental que la educación no solo se limite a la transmisión de conocimientos académicos, sino que también se convierta en un motor de cambio y mejora social. Tal como señala Jiménez, A (2017), la relevancia de estas propuestas pedagógicas radica en su capacidad para fomentar el pensamiento crítico, la empatía y el compromiso con la justicia social, preparando a las nuevas generaciones para enfrentar y resolver los desafíos complejos de nuestro tiempo.

La educación, en este sentido, se transforma en una herramienta poderosa para la construcción de una sociedad más equitativa y sostenible.

Por ello, esta propuesta brinda el espacio a los docentes de base e interinos de expresarse libremente acerca de su sentir profesional desde una perspectiva humanista y crítica. La realización de este proyecto de investigación es de importancia debido a que hay un desconocimiento de dicho síndrome en el ámbito académico, específicamente con docentes.

Es por esto, que con ayuda de este taller crearemos conciencia y visualización, en donde el Síndrome de Burnout no es cualquier diagnóstico, y en el ámbito educativo referido a los docentes, requiere darse a conocer las causas que muchas veces los llevan a desencadenar este síndrome, proponiendo estrategias para poder afrontar los síntomas de éste.

Todo esto, a través de un enfoque mixto, que requiere la utilización de distintos instrumentos, como lo son cuestionarios, entrevistas, encuestas, la recolección de dichos datos y su interpretación, la participación de los docentes y la búsqueda de información sobre dicho tema.

Se pretende que este taller pueda implementarse no solo es nivel superior, si no, pueda aplicarse oportunamente en aquellas instituciones que se requiera.

De acuerdo con lo planteado se formula la siguiente pregunta: ¿Qué impacto tendrá a largo plazo este tema?

Y para la respuesta de esta, decidimos seccionarlo en tres puntos importantes:

- **Mejora de la salud y bienestar de los docentes:** El Síndrome de Burnout es un agotamiento emocional, mental y físico relacionado con el trabajo. Si los docentes comprenden sus síntomas y causas, pueden tomar medidas para prevenirlo y abordarlo de manera temprana. Esto puede conducir a una mejor salud y bienestar para los educadores.

- **Calidad de la educación:** Los docentes desempeñan un papel fundamental en la educación de los estudiantes. Cuando están “quemados” (quemado por el trabajo, este término es en respuesta de una persona ante una situación laboral que se ha hecho insoportable) o estresados, su calidad de enseñanza puede disminuir. El conocimiento sobre el Burnout puede ayudar a los educadores y a las instituciones educativas a implementar estrategias para mantener un ambiente de trabajo más saludable, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la educación que ofrecen.
- **Impacto en los estudiantes:** Los docentes agotados pueden tener dificultades para brindar el apoyo necesario a sus estudiantes. El conocimiento sobre el Burnout puede ayudar a identificar y abordar las necesidades de los docentes, lo que a su vez puede mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

El Síndrome de Burnout entre los docentes es un fenómeno complejo que afecta tanto a los educadores como a la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes. Es fundamental abordar este tema de manera integral, proporcionando a los docentes el espacio y los recursos necesarios para comprender, prevenir y gestionar el estrés laboral. Al mejorar la salud y el bienestar de los educadores, se puede esperar una mejora en la calidad de la enseñanza y, por ende, en la experiencia educativa de los estudiantes. Este enfoque no solo beneficia a los individuos involucrados, sino que también contribuye al fortalecimiento del sistema educativo en su conjunto, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y sostenible para todos los actores implicados.

1.2 Problematicación

Los docentes enfrentan una serie de exigencias laborales y académicas que pueden afectar su bienestar y desempeño profesional. Entre estas exigencias se incluyen la alta carga de trabajo, la necesidad de actualización constante, la evaluación continua y, en muchos casos, la baja remuneración. Estos factores combinados pueden llevar al desarrollo del Síndrome de Burnout, un estado de agotamiento físico y emocional que tiene repercusiones significativas tanto para los docentes como para las instituciones educativas.

Castilla (2021) describe algunos de los aspectos que genera que los docentes sufran del síndrome, que son:

- Carga de trabajo

Los docentes suelen manejar una alta carga de trabajo, que incluye no solo la enseñanza y preparación de clases, sino también la corrección de trabajos y exámenes, tutorías, y la participación en comités y reuniones administrativas. Además, la carga de trabajo se intensifica durante los periodos de evaluación y cierre de semestre, generando picos de estrés y agotamiento.

- Actualización y Formación Continua:

Se espera que los docentes se mantengan actualizados en sus campos de estudio, lo que implica la lectura continua de literatura académica, asistencia a conferencias, y la realización de investigaciones. La necesidad de publicar en revistas de alto impacto y participar en proyectos de investigación competitivos añade presión adicional.

- Evaluación Continua:

Los docentes están sujetos a evaluaciones constantes por parte de sus estudiantes, colegas y la administración de la universidad. Estas evaluaciones pueden determinar su estabilidad laboral, promociones y reconocimiento académico. La presión por mantener altos estándares de evaluación puede llevar a la autoexigencia y a la percepción de que su desempeño nunca es suficiente.

- Baja Remuneración

Uno de los aspectos que más lleva a los docentes a la frustración, aun sabiendo que la labor docente juega un rol esencial en la educación. A pesar de las altas exigencias y la importancia de su rol, muchos docentes universitarios reciben una remuneración que no refleja adecuadamente su carga de trabajo y nivel de responsabilidad. La baja remuneración puede llevar a la necesidad de buscar empleos adicionales para complementar los ingresos, lo que a su vez incrementa la carga laboral y el estrés.

El estrés se describe comúnmente como una sensación, preocupación y agotamiento. Este puede afectar a personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto físicas como psicológicas, por definición el estrés es cualquier experiencia emocional molesta que viene acompañada de otros padecimientos como lo es la ansiedad, depresión; además de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales.

Desde la aparición de los seres humanos, el hombre ha estado sujeto a diversas actividades que suelen llegar a un nivel de estrés y como en toda profesión los niveles de dificultad se ven de distintas maneras, y en la docencia no es diferente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) describe lo siguiente:

El constructo psicológico del Síndrome de Burnout se caracteriza por agotamiento (exhaustion); despersonalización, cinismo (cynicism) y desmotivación e insatisfacción en el trabajo, que conllevan a un pobre desempeño laboral (ineffectiveness), lo anterior como consecuencia de factores de estrés prolongados tanto en la esfera emocional como en las relaciones interpersonales en el trabajo. (Organización Mundial de la Salud, OMS, 2022)

El síndrome descrito como Burnout se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral y debe diferenciarse claramente de la depresión clínica que afecta otras esferas de la vida.

Su impacto en el bienestar de los docentes, parte desde el agotamiento emocional, en donde la constante presión y la sobrecarga de trabajo conducen a un agotamiento físico y emocional, afectando la salud mental y la motivación de los docentes; otro aspecto es la despersonalización, aquí los docentes pueden desarrollar actitudes negativas y distantes hacia sus estudiantes y colegas, como un mecanismo de defensa ante el estrés continuo; y otra de las características que desarrollan es la disminución de la realización personal, en donde desafortunadamente tienen la percepción de que sus esfuerzos no son reconocidos o recompensados adecuadamente, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción laboral y en la motivación para seguir desempeñando su rol docente.

Además, es importante reconocer que esta enfermedad impacta directamente a todos los ámbitos en los que se desarrolla el docente, eso quiere decir, que la institución en donde labore también se verá involucrada en el padecimiento del síndrome; Burgos (2019) nos habla de algunas de las consecuencias institucionales, que son:

- Calidad Educativa, este puede afectar negativamente la calidad de la enseñanza, lo que repercute en la formación de los estudiantes y en la reputación de la institución educativa.
- Rotación de Personal, pueden enfrentar una alta rotación de personal, lo que implica costos adicionales en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos docentes.

- Clima Laboral, un ambiente de trabajo negativo puede afectar no solo a los docentes, sino también al personal administrativo y a los estudiantes, generando un clima de insatisfacción generalizada.

Como estudiantes de octavo semestre, nos hemos percatado de cómo la actitud de los docentes influye directamente en la calidad de clases y el impacto que tiene en grupo. A través de la observación continúa en nuestra experiencia como estudiantes en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 094 Centro, CDMX, nos hemos percatado que en ocasiones la mayoría del personal docente de base e interinos se observan agotados, en ocasiones con episodios de ansiedad, disminución progresiva de recursos emocionales, desarrollo de actitudes negativas; lo que genera que en cierta ocasiones, con las presiones de su labor y el entorno en general, sean groseros, obstinados y rígidos con sus actitudes con los estudiantes. Suelen aflorar síntomas psicósomáticos como lo es el cansancio, problemas gastrointestinales, entre otros. Lo que nos lleva a analizar más a profundidad cómo su labor impacta no solo en las clases si no en la vida que hay detrás.

El atender a esta problemática nos permitirá estudiar esta enfermedad desde una demanda social de la que se beneficiará México y la sociedad. Es decir, contemplará la mejora de la educación y un bien social ya que, a partir del cuidado psicológico y emocional de los docentes, proporcionará una educación de calidad. Además de responder a la demanda social de la enfermedad que es el estrés crónico impacta al medio educativo y de salud.

Se buscará implementar el cuidado de los docentes, además de beneficiar la parte educativa para recibir una mejor calidad de empleo y de estudio por parte de los estudiantes y mejorar a la sociedad en un aspecto de educar a mejores profesionales de la educación. Esto permitirá que sea reconocida y visibilizada esta enfermedad en el medio educativo.

A partir de esta problematización es que llevaremos a cabo una propuesta pedagógica, mediante un taller que tenga como fin identificar y en su caso mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de base e interinos que se encuentran laborando en la Universidad Pedagógica Nacional unidad 094 Centro, CDMX.

1.3 Objetivos

Los objetivos son metas o resultados específicos que una persona, organización o proyecto se propone alcanzar dentro de un período de tiempo determinado. Sirven como puntos de referencia claros y medibles que guían las acciones y decisiones hacia el logro de un propósito o una visión establecida. Los objetivos pueden ser a corto, mediano o largo plazo, y se formulan de manera que sean alcanzables, relevantes, específicos y limitados en el tiempo. También pueden estar vinculados a diferentes áreas, como el personal, el profesional, el académico o el empresarial, y pueden ser individuales o compartidos por un grupo de personas o una organización.

En toda investigación resulta de vital importancia definir objetivos a raíz de la problemática, por ello Otero Iglesias, et. al (2006) definen que los objetivos “son los fines, propósitos o resultados a los que se dirige el comportamiento e incluyen todas las categorías que expresan lo que se quiere o pretende alcanzar en una universidad, un proceso docente determinado o en una investigación” (p.4). En resumen, los objetivos son los destinos que se pretenden alcanzar mediante un plan de acción o una serie de actividades planificadas.

Los objetivos en esta investigación resultan importantes ya que nos permitirá encaminar este tema hacia una dirección, además de establecer la metas a las que se quieren llegar a partir de las estrategias, recolección de información y testimonios.

1.3.1 Objetivo general

Reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, unidad 094 centro para el diseño de un taller que contribuya a su mitigación.

1.3.2 Objetivos específicos

- Ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del Síndrome de Burnout, como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional, mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores.
- Fomentar hábitos de convivencia saludables, dentro y fuera del ámbito laboral, a fin de prevenir el Síndrome de Burnout, a través de la promoción del cuidado personal y de los otros a nivel físico, psíquico y emocional.

1.4 Contextualización

Vargas (2017) menciona que la contextualización es el proceso de situar un hecho, fenómeno o texto dentro de un marco más amplio de referencia, que incluye aspectos históricos, culturales, sociales y económicos. Este enfoque permite comprender mejor la naturaleza y las implicancias del objeto de estudio, ya que no se analiza de manera aislada, sino en relación con su entorno. La contextualización ayuda a identificar los factores que influyen en la forma en que se desarrolla un evento o se interpreta un texto, proporcionando una visión más completa y matizada. De esta manera, permite evitar malentendidos y simplificaciones excesivas, facilitando una comprensión más profunda y precisa.

Además, crear un contexto que abarque desde lo internacional hasta lo particular es fundamental debido a que las situaciones y fenómenos locales están influenciados por tendencias y dinámicas globales. Comprender el contexto internacional en este tema permite identificar las fuerzas externas que afectan a nivel local, movimientos sociales y conflictos geopolíticos. Esta perspectiva más amplia es crucial para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias que respondan adecuadamente a las realidades complejas e interconectadas del mundo actual. Posteriormente se presenta una buena contextualización la cual no solo enriquece el análisis, sino que también facilita una mejor adaptación y respuesta a los desafíos que se presentan en la educación.

1.4.1 Países con mayor reconocimiento en educación

El contexto internacional es importante en el objeto de estudio porque permite comprender cómo el fenómeno en cuestión se manifiesta en distintas regiones del mundo, ofreciendo una visión comparativa y global. Esto es especialmente relevante si el tema involucra tendencias globales, políticas educativas, o problemáticas universales, como el Síndrome de Burnout en docentes. Al considerar el contexto internacional, se pueden identificar factores comunes y diferencias culturales, políticas o económicas que influyen en la realidad local, y que pueden ser útiles para adaptar o enriquecer las propuestas y estrategias de intervención.

Además, el análisis internacional permite acceder a investigaciones previas y experiencias de otros países que han afrontado el mismo fenómeno, aportando modelos, metodologías o enfoques que podrían ser aplicables o adaptables al contexto local. Esta perspectiva también fomenta una visión más amplia y crítica sobre el problema.

Países como lo son Corea del Sur, Japón, Singapur, China, Finlandia, Reino Unido, Canadá, Holanda, Irlanda y Polonia tienen algo en común: sus sistemas educativos son de alta calidad, por lo cual son reconocidos a nivel mundial por la importancia que le dan al rol docente y como esto impacta directamente a una educación de calidad. En donde la contratación de profesores es rigurosa, la profesión docente es respetada y, lo más importante, la carrera docente es muy atractiva, lo cual atrae a profesionales talentosos a las aulas. De acuerdo con BBC News (2023), en el Informe PISA de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que evalúa a jóvenes de 15 años en ciencias, matemáticas y lectura en 75 países, este enfoque en la calidad del profesorado ha contribuido a los excelentes resultados de estos países.

Su calidad en la educación es debido a diversos factores que incluyen políticas educativas efectivas, inversión en recursos educativos, formación de docentes, innovación en métodos de enseñanza y resultados en pruebas internacionales. En palabras de Lodoño (2018) algunos de los países más destacados son:

- Finlandia, en donde se le reconoce por sus políticas educativas ya que es conocida por su sistema educativo equitativo y de alta calidad. No hay exámenes estandarizados hasta los 16 años, y se promueve la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes. También se le reconoce por su formación docente y métodos de enseñanza, enfocándose en el aprendizaje cooperativo, la creatividad y el pensamiento crítico, más que en la memorización.
- Singapur, este país tiene un sistema educativo altamente estructurado y orientado a resultados, con un enfoque en la excelencia académica desde temprana edad. Además de su innovación y tecnología, porque maneja una fuerte integración de la tecnología en el aula y un currículo que enfatiza habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Y en este país se tiene muy en cuenta la evaluación continua, en donde desarrollan evaluaciones periódicas para identificar y apoyar a los estudiantes con dificultades.
- Corea del Sur, por lo que más se le reconoce es por su inversión en educación, tanto en infraestructura educativa como en recursos tecnológicos. Su cultura de la educación es una prioridad nacional, y hay una gran presión social para obtener buenos resultados académicos.

- Canadá, aquí se reconoce la diversidad y equidad, proporcionando apoyo a estudiantes de diversas culturas y habilidades. Respecto a su calidad docente, los profesores están bien formados y reciben apoyo continuo para el desarrollo profesional. Además, manejan un currículo flexible que permite la personalización y el aprendizaje práctico.
- Japón, reconocido mundialmente por su disciplina y estructura, manejando un sistema educativo muy disciplinado con un fuerte enfoque en el respeto y la responsabilidad. En innovación educativa, están adoptando métodos de enseñanza más innovadores para fomentar la creatividad y el pensamiento crítico. Buscando en general, la excelencia académica con alta prioridad en el rendimiento académico con énfasis en matemáticas y ciencias.

Estos países han desarrollado sus sistemas educativos basándose en principios que valoran la calidad de la enseñanza, el reconocimiento y remuneración al docente, la equidad en el acceso a la educación y la adaptación a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral.

1.4.2 Educación en América Latina

La educación en América Latina presenta una “gran diversidad” debido a las diferencias económicas, culturales y políticas entre los países de la región. Sin embargo, de acuerdo con Escribano (2017) hay algunos desafíos y características comunes que afectan a la mayoría de los sistemas educativos latinoamericanos como lo son los desafíos comunes, que por nombrar algunos son:

- Desigualdad: Una de las principales características de la educación en América Latina es la marcada desigualdad en el acceso y la calidad de la educación. Las brechas son evidentes entre áreas urbanas y rurales, así como entre diferentes estratos socioeconómicos.
- Infraestructura Deficiente: Muchas escuelas, especialmente en áreas rurales y periféricas, carecen de infraestructura adecuada, recursos didácticos y tecnología, lo que limita las oportunidades de aprendizaje efectivo.
- Calidad Docente: La formación y capacitación continua de los docentes es un área que necesita mejoras significativas. Muchos maestros no reciben la preparación adecuada ni el apoyo necesario para enfrentar los desafíos educativos modernos.

- Abandono Escolar: Las tasas de abandono escolar son altas en muchos países de la región, particularmente en la educación secundaria. Factores como la pobreza, la necesidad de trabajar y la falta de relevancia percibida del currículo contribuyen a este problema.
- Currículo y Metodología: En muchos casos, los currículos son rígidos y no se adaptan a las necesidades locales ni a las demandas del mercado laboral actual. La metodología de enseñanza tiende a ser tradicional, con un énfasis en la memorización en lugar del pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Sin embargo, el autor menciona que se busca y trabaja constantemente para integrar a los medios académicos iniciativas y mejores prácticas como lo son:

- Programas de Inclusión: Algunos países han implementado programas para mejorar la inclusión educativa, brindando apoyo adicional a estudiantes con necesidades especiales y a aquellos de comunidades indígenas y rurales.
- Tecnología en la Educación: Se están realizando esfuerzos para integrar la tecnología en las aulas, mediante programas de distribución de dispositivos electrónicos y capacitación en competencias digitales tanto para estudiantes como para docentes.
- Reformas Educativas: Varias naciones están llevando a cabo reformas educativas para actualizar los currículos, mejorar la formación docente y aumentar la inversión en educación. Ejemplos de esto son las reformas en México, Chile y Brasil.
- Cooperación Internacional: Hay un creciente interés en la cooperación internacional para compartir mejores prácticas y recibir apoyo técnico y financiero de organismos como la UNESCO, el Banco Mundial y la Organización de Estados Iberoamericanos.

Y a pesar de las grandes brechas que hay en América Latina a comparación con otros contextos, existen casos destacados de países que también han sido reconocidos mundialmente por sus reformas y/o resultados ante estrategias aplicadas en sus contextos. Benavides, et. al (2023), mencionan que en Chile “se han implementado importantes reformas educativas, incluyendo la Ley de Inclusión Escolar y programas de gratuidad en la educación superior, aunque aún enfrenta desafíos en términos de equidad” (p. 17) por lo que mantiene una posición importante ante el reflejo de la educación.

BBC News (2014) redactó un artículo donde describen que en Uruguay “con su Plan Ceibal, ha sido pionero en la integración de tecnología en la educación, proporcionando laptops a estudiantes y desarrollando plataformas educativas digitales” (p.8).

Y por último la Internacional de la Educación para América Latina la cual es parte de una federación de sindicatos de maestros a nivel mundial, menciona en uno de sus artículos que “con una inversión sostenida en educación y un enfoque en la equidad, Costa Rica se destaca en la región por sus altos niveles de alfabetización y cobertura educativa.” (p.37)

Aunque la educación en América Latina enfrenta numerosos desafíos, también hay esfuerzos significativos y progresos en varias áreas. La clave para mejorar radica en aumentar la inversión en educación, implementar políticas inclusivas y adaptativas, y fortalecer la formación y condiciones laborales de los docentes.

1.4.3 Educación en México

Comparar los países con mejor calidad en educación, como Finlandia, Singapur y Canadá, con México revela diferencias significativas en varios aspectos fundamentales. Mientras que Finlandia destaca por su enfoque en la equidad y el bienestar de los estudiantes, promoviendo un ambiente educativo sin exámenes estandarizados hasta los 16 años, México enfrenta desafíos en términos de desigualdad educativa y acceso a recursos. Singapur, con su estructura educativa altamente competitiva y su integración avanzada de tecnología, contrasta con las limitaciones en infraestructura tecnológica y formación docente en México. Canadá, que sobresale en la inclusión y el apoyo a la diversidad estudiantil, muestra un compromiso con la calidad docente y la flexibilidad curricular que aún no se refleja de manera consistente en el sistema educativo mexicano. En general, los países con mejor calidad educativa han logrado integrar políticas efectivas, alta inversión en recursos, y un fuerte enfoque en la formación docente y la innovación, áreas en las que México continúa trabajando para mejorar.

La educación en México enfrenta una serie de desafíos y oportunidades, reflejando tanto avances significativos como áreas que requieren mejoras. El sistema educativo mexicano se estructura en varios niveles: educación básica (preescolar, primaria y secundaria), educación media superior (preparatoria o bachillerato) y educación superior (universidades, institutos tecnológicos y normales). En donde la educación básica y la media superior son obligatorias.

Uno de los principales desafíos es la desigualdad en el acceso y la calidad de la educación. Existen marcadas diferencias entre áreas urbanas y rurales, así como entre distintos estados del país. Las escuelas en zonas rurales y marginadas a menudo carecen de infraestructura adecuada, recursos y personal capacitado, lo que afecta negativamente el aprendizaje de los estudiantes.

La infraestructura y los recursos son áreas críticas que necesitan mejoras. Muchas escuelas, especialmente en áreas rurales y comunidades indígenas, enfrentan problemas de infraestructura, falta de equipamiento y acceso limitado a tecnología educativa. Esto limita las oportunidades de aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

A pesar de las reformas, persisten problemas relacionados con la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Los resultados en pruebas internacionales como PISA suelen ser bajos en comparación con otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esto indica la necesidad de seguir mejorando los métodos de enseñanza y el currículo educativo para adaptarse a las demandas del siglo XXI.

La formación y las condiciones de los docentes son fundamentales para mejorar la calidad educativa. Aunque se han realizado esfuerzos para mejorar la capacitación y el desarrollo profesional de los maestros, las condiciones laborales y la remuneración aún no son óptimas, lo que afecta la motivación y el desempeño de los docentes.

El abandono escolar es otro desafío significativo, especialmente en la educación media superior. Factores como la pobreza, la necesidad de trabajar y la falta de relevancia percibida del currículo contribuyen a las altas tasas de deserción. Es crucial abordar estos factores para mantener a los estudiantes en el sistema educativo y garantizar su acceso a mejores oportunidades en el futuro.

La Reforma Educativa de 2013 introdujo cambios importantes en la evaluación y capacitación docente, así como en la gestión escolar. Esta reforma buscaba mejorar la calidad de la educación a través de la profesionalización del magisterio y una mayor autonomía escolar. Más recientemente, la Nueva Escuela Mexicana (NEM) busca fortalecer la equidad y la inclusión, promoviendo valores cívicos y sociales, y adaptando el currículo a las necesidades locales y globales.

El gobierno ha implementado diversos programas de apoyo para estudiantes de bajos recursos, como becas y apoyos alimentarios, y ha fortalecido la educación indígena y comunitaria. Iniciativas como el programa "Internet para Todos" buscan ampliar el acceso a la conectividad y a recursos

educativos digitales, especialmente en zonas rurales. Además, se han destinado recursos para la mejora y construcción de escuelas, con el objetivo de garantizar espacios dignos y seguros para los estudiantes.

En conclusión, la educación en México es un área dinámica con significativos desafíos y oportunidades. A pesar de los problemas de desigualdad, infraestructura y calidad, las reformas y políticas recientes apuntan hacia un sistema más equitativo e inclusivo. La clave para el progreso radica en la implementación efectiva de políticas, el apoyo continuo a los docentes y la inversión en recursos educativos que garanticen una educación de calidad para todos los mexicanos.

1.4.4 Síndrome de Burnout en el mundo

El Síndrome de Burnout, también conocido como "síndrome del trabajador quemado", se ha vuelto un problema de salud mental de creciente preocupación a nivel global. Se manifiesta mediante un estado de agotamiento emocional, despersonalización y cinismo, así como una disminución en la eficiencia laboral, todo ello resultado del estrés crónico relacionado con el trabajo.

En 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo reconoció como un fenómeno ocupacional en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Esta validación a nivel internacional subraya la seriedad del Burnout y la necesidad de tratarlo como un problema de salud pública.

Debido al auge de la dolencia y sus efectos sobre los trabajadores, el síndrome entró en la lista general de la OMS, como una de las dolencias propias de la actividad de algunas profesiones específicas, aquellas que prestan servicios o cuidados a otros seres humanos. De esta manera, el Síndrome de Burnout ha adquirido una relevancia significativa a nivel global (Morales e Hidalgo Murillo, 2015), es considerado una enfermedad psicosocial con componentes de cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal.

En estadísticas internacionales, la prevalencia del Burnout varía según la región, el sector laboral y la ocupación. No obstante, algunas estadísticas de organizaciones internacionales proporcionan una idea de la magnitud del problema:

- La Encuesta Mundial de Salud Mental de la OMS en 2020 estimó que hasta el 27% de los trabajadores de la salud padecen Burnout.

- Un estudio de Gallup en 2021 encontró que el 38% de los empleados en Estados Unidos experimentan Burnout emocional y el 20% sufren Burnout severo.
- Un informe de Eurofound en 2022 indicó que el 23% de los trabajadores en la Unión Europea reportan síntomas de Burnout.

Estas estadísticas evidencian la necesidad urgente de abordar el Burnout como un problema de salud pública global, desarrollando estrategias efectivas de prevención y apoyo para los trabajadores afectados.

1.4.5 Síndrome de Burnout en América Latina

En América Latina, diversos factores como los bajos salarios, la falta de pago y prestaciones, y la necesidad de tener varios empleos contribuyen significativamente al estrés laboral. Además, las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout en los últimos años se han centrado también en algunos países latinoamericanos, resaltando la magnitud del problema en la región y subrayando la importancia de implementar medidas específicas que aborden estas condiciones laborales adversas; en ellas la mayoría de los participantes corresponden a docentes de instituciones de educación básica, y media superior, aspecto coherente con la idea de que estos grupos son altamente vulnerables al presentar dicho fenómeno, denotando la necesidad de desarrollar más estudios centrados en docentes de educación universitaria.

En Argentina: un estudio del Observatorio de Salud Ocupacional de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo reveló que el 65% de los trabajadores argentinos sufren de Burnout.

En Chile: una investigación de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) encontró que el 58% de los trabajadores chilenos presentan síntomas de Burnout.

Como se mencionó anteriormente, al síndrome se le adjudican factores específicos que contribuyen al Burnout en América Latina; la Asociación Latinoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, destacan:

- Extensas jornadas laborales: la práctica de permanecer en el lugar de trabajo durante largos periodos y realizar horas extras no compensadas es habitual en numerosos países de la región.

- Ingresos bajos: los sueldos en América Latina suelen ser modestos en relación con el costo de vida, lo que ocasiona una significativa presión económica para los trabajadores.
- Inestabilidad laboral: una considerable proporción de empleados en la región carece de contratos estables o beneficios laborales, incrementando así la sensación de inseguridad y estrés en el ámbito laboral.
- Incidencia de violencia laboral: la agresión verbal, física o psicológica en el lugar de trabajo es un fenómeno común en América Latina, creando un entorno laboral hostil y perjudicial.
- Escasez de respaldo social: con frecuencia, los trabajadores en América Latina carecen del respaldo social necesario para hacer frente a las exigencias del trabajo, lo que puede agravar los indicios de Burnout.

Las condiciones laborales descritas son preocupantes y reflejan algunos de los desafíos que enfrentan los trabajadores en América Latina. La combinación de largas jornadas laborales, bajos salarios, precariedad laboral, violencia en el trabajo y falta de apoyo social puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo del síndrome de Burnout. Es fundamental abordar estas condiciones para promover entornos laborales más saludables y equitativos, donde los trabajadores puedan desarrollarse de manera sostenible y alcanzar un mejor bienestar. Esto puede implicar la implementación de políticas laborales más justas, la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y el fortalecimiento de las redes de apoyo social para los trabajadores.

El Síndrome de Burnout no conoce fronteras y afecta a trabajadores en todo el mundo, incluidos México, Argentina y Chile, como lo demuestran los estudios realizados en estos países. La alta prevalencia de Burnout entre los trabajadores latinoamericanos señala la importancia de implementar medidas efectivas para prevenir y gestionar esta condición en el ámbito laboral.

En México: un estudio realizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) encontró que el 70% de los trabajadores mexicanos presentan síntomas de este síndrome.

1.4.6 Síndrome de Burnout en México

Y si bien, el Síndrome de Burnout es un problema reconocido a nivel mundial que afecta a diversas profesiones, su visibilidad en el Centro Histórico de la Ciudad de México aún es limitada, nos

enfocamos en esta zona debido a que la muestra con la cual trabajaremos se encuentra localizada en esta localidad. Existen algunos estudios e investigaciones que abordan la problemática del Síndrome de Burnout en docentes universitarios, como la investigación de Morales e Hidalgo Murillo (2015), que identifica la alta prevalencia del síndrome en este grupo poblacional.

Sin embargo, no hay estudios específicos que analicen la situación del síndrome en otras profesiones del centro de la Ciudad, como comerciantes, artesanos, trabajadores del sector cultural o empleados de oficina. Esto dificulta la comprensión de la magnitud del problema y la implementación de estrategias efectivas para su prevención y atención.

El nivel de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout entre esta población también es variable. Algunos sectores, como los docentes, pueden tener mayor conocimiento debido a la existencia de investigaciones, lugares en donde laboran y campañas de sensibilización. Sin embargo, en general, el conocimiento sobre el Síndrome de Burnout sigue siendo de nivel bajo, lo que dificulta su identificación y atención oportuna.

Esta problemática atenderá a una comunidad educativa; si bien se tiene entendido que una comunidad es un conjunto de individuos que tienen en común diversos elementos como territorio, valores, idioma, entre otros.

Retomando a Ramírez Iñiguez (2017) “La comunidad es entendida en su dimensión relacional, es decir, se crea a partir de los intereses de los sujetos con independencia de su lugar geográfico” (p. 81). Damos por entendido que una comunidad es un grupo de personas que comparten características o intereses en común. Estas características pueden ser desde el territorio, los intereses, valores y la identidad. Además, rescata que “la comunidad es un aspecto importante dentro de iniciativas que consideran el entorno como parte fundamental en la adquisición de aprendizajes básicos para vivir y convivir” (p. 82).

Entonces, es fundamental el papel de la comunidad en la sociedad, ya que este permite un sentido de pertenencia, se puede generar una red de apoyo y brindar más oportunidades para aprender, compartir y crecer en conjunto.

Respecto a la comunidad educativa esta es conocida como un conjunto de entidades sociales que se relacionan con un hecho educativo, ya sean personas (padres o representantes, estudiantes, docentes) o instituciones (escuelas, ministerios, sindicatos). Ramírez Iñiguez (2017) menciona que

“todas las personas implicadas en los procesos de formación (madres, padres, profesorado, alumnado, agentes externos a la escuela) colaboran e inciden en la toma de decisiones, así como en las normas para el funcionamiento de los acuerdos establecidos” (p. 83).

En entonces como se establece que la comunidad a la que responderá la presente propuesta pedagógica a una comunidad educativa, específicamente a los actores docentes de la UPN 094.

Es por eso por lo que mediante este proyecto pedagógico investigaremos si los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094 Centro, CDMX presentan síntomas de Síndrome de Burnout, así como las causas y las consecuencias. Debido a que, en dicha universidad, es integrada por diferentes unidades a lo largo de la República Mexicana, nuestra muestra de estudio consideró solo a la Unidad 094 Centro, CDMX; abarcaremos una temporalidad actual que nos permitirá estar inmersas en las actividades, labores y características cercanas que orillan al estrés a los docentes, tanto de base, como lo son docentes interinos y de ambos turnos.

Los sujetos de estudio con los que trabajaremos serán docentes de base e interinos; consideramos que la labor docente es de las más importantes en la sociedad actual, sin embargo, en esta profesión hay diversas situaciones que generan a la larga un desgaste, desvalorización, falta de innovación, insatisfacción y enfermedades a nivel físico, emocional y psicológicas; lo que arrastra al docente a desarrollar este padecimiento.

Buscamos llevar esta investigación a oídos de un medio académico y social, para erradicar la desinformación acerca del ser docente y por otra parte informar las implicaciones de salud que conlleva su labor con la creación de un taller que permita mitigar dicho síndrome. Y así mismo los docentes se sientan escuchados y validados.

1.5 Delimitación

La delimitación permite enfocar la investigación en un tema concreto y evitar la dispersión o la falta de dirección. Permite centrar la concentración en lo más relevante y significativo para el propósito de la propuesta, lo cual facilita la obtención de resultados más precisos y pertinentes.

La presente propuesta pedagógica se llevará a cabo a raíz de tres delimitaciones, las cuales son:

- Delimitación temporal: se refiere al proceso de definir los límites temporales en los que se llevará a cabo la actividad en cuestión, y ayuda a proporcionar un enfoque claro, además

de evitar que la investigación se prolongue indefinidamente. En esta delimitación se trabajará a lo largo de un 1 año, pero es una propuesta pedagógica flexible, en la que, si se logra aplicación, se delimitará nuevamente.

- Delimitación espacial: se refiere al proceso de definir claramente el área geográfica y ayuda a proporcionar un enfoque claro y evitar que la investigación se extienda a áreas que no son relevantes para el tema en estudio. Para esta delimitación se trabajará y se buscará implementar en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094 Centro, CDMX. Con los docentes de base e interinos que laboran en la misma, sin distinción de sexo, de ambos turnos y teniendo como mínimo 4 años de labor en la institución.

Ubicada en: Erasmo Castellanos Quinto 20, Centro, Cuauhtémoc, 06060, Ciudad de México, durante el periodo 2023-2024.



Imagen 1: Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094.

Fuente: Google. (s.f.). [Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094]. Recuperado el 03 de noviembre de 2023 de <https://tinyurl.com/29srmg39>

- Delimitación teórica: y, por último esta, como el proceso de definir claramente los conceptos y teorías que guiarán el estudio, así como identificar qué aspectos teóricos serán considerados y cuáles no serán abordados. Y ayuda a garantizar que la investigación se base en un marco conceptual sólido y coherente, lo que facilita la interpretación de los resultados

y la formulación de conclusiones significativas. En este punto, para la propuesta partirá de los factores a los que están sometidos los docentes e interinos en su labor, que producen Síndrome de Burnout.

Dentro de este primer capítulo se establece una base sólida para comprender la importancia y la necesidad de abordar el Síndrome de Burnout en docentes. Desde la justificación hasta la delimitación del estudio, se ha trazado un camino claro hacia la comprensión y la acción sobre el tema de interés. Este capítulo no solo identifica la problemática y los objetivos, sino que también contextualiza el tema dentro del ámbito educativo y de la salud mental.

Además, proporciona una visión acerca de las causas y consecuencias del Burnout, así como de su impacto en la calidad de la educación y el bienestar de los educadores. Ahora, al adentrarnos en el próximo capítulo sobre las bases teóricas y antecedentes, podremos explorar más a fondo los fundamentos que sustentan nuestra propuesta pedagógica, comprendiendo mejor las teorías y los estudios previos que han abordado este fenómeno. Este enlace entre capítulos nos permitirá construir un marco sólido para el diseño e implementación de nuestro taller, asegurando que esté fundamentado en el conocimiento previo y las mejores prácticas en el campo.

Capítulo 2

Dentro de este capítulo se tiene la finalidad de conocer los antecedentes, las bases teóricas y los conceptos que son claves para nuestro trabajo. Así mismo se desarrollará en un primer momento brevemente el estado del arte, y posterior a ello en un segundo momento se abordará el marco teórico con respecto al objeto de estudio que es el Síndrome de Burnout en docentes.

2.1 Estado del arte

El estado del arte, también conocido como estado de la cuestión o revisión bibliográfica, se refiere al análisis exhaustivo y actualizado de la investigación existente en un área específica del conocimiento en un momento determinado. Este análisis incluye la revisión de estudios, investigaciones, teorías, metodologías y hallazgos relevantes relacionados con el tema en cuestión. Vélez y Galeano (2002) afirman que:

Un estado del arte representa la primera actividad de carácter investigativo y formativo por medio de la cual el investigador se pregunta, desde el inicio de su trabajo, qué se ha dicho y qué no; cómo se ha dicho; a quién se lo ha dicho; y, qué falta por decir, con el fin de develar el dinamismo y la lógica que deben estar presentes en toda descripción, explicación o interpretación de cualquier fenómeno que ha sido estudiado por teóricos o investigadores.

(p. 9)

En otras palabras, representa el estado actual de las investigaciones, prácticas, avances y logros en un área particular. Se convierte en una herramienta fundamental para todo estudiante que desee iniciar una investigación dentro de cualquier campo de estudio, pues brinda elementos para conocer el balance actual de su objeto de estudio y permite la creación de nuevos ámbitos de investigación.

Este requiere de un análisis hermenéutico y crítico de su objeto de estudio para la transformación de su significado, de manera que le permita superar la visión de técnica de análisis del conocimiento investigado.

Y su finalidad principal en una investigación es identificar el conocimiento existente, contextualizar la investigación, detectar lagunas en el conocimiento, definir el marco teórico y seleccionar y justificar la metodología; cumple un papel fundamental al proporcionar una base sólida, contextualizar el estudio, identificar áreas de investigación, y ayudar en la planificación y justificación de la nueva investigación. Es una parte esencial del proceso de investigación que ayuda a los investigadores a comprender mejor el panorama actual de su campo y a contribuir de manera significativa al conocimiento existente.

Las fases del estado del arte son:

- Fase heurística: Significa descubrir, encontrar e indagar en documentos o fuentes históricas y toda la información necesaria con el fin de describir sin rigurosidad.
- Fase hermenéutica: Capacidad para explicar, traducir e interpretar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto que acontece.
- Fase holística: Es una de las maneras de ver o analizar la realidad de una forma integral o global. Es decir, no estudia a un árbol solo, sino que analiza todo el bosque donde se encuentra, sin dejar de lado un sujeto de investigación.

Durante esta investigación se realizó la consulta de 5 diversos proyectos los cuales formarán parte de nuestro estado del arte, dichas investigaciones están ubicadas en un contexto latinoamericano debido a que este proyecto se desarrolla en la Ciudad de México, abarcando países como Uruguay, Ecuador y México, los primeros dos países comparten un contexto similar al nuestro con la problemática con el Síndrome de Burnout; dentro de las investigaciones se contempla una temporalidad de 14 años, que va del 2007 al 2021. Dichas fuentes consultadas en su mayoría son artículos y solo una de ellas en un proyecto de intervención.

2.1.1 El agotamiento emocional

El primer artículo digital denominado “El Síndrome de Burnout: la despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la

medicina y el desarrollo profesional” de los autores Enrique Graue Wiechers, Rafael Álvarez Cordero y Melchor Sánchez Mendiola, realizada en el año 2007 en la Facultad de Medicina de la UNAM de la Ciudad de México; que se llevó a cabo bajo la corriente de pensamiento crítica, de corte cualitativo. El cual proporciona a los lectores información relevante, precisa y objetiva sobre el Síndrome de Burnout, cómo detectarlo, factores que inciden en su desarrollo, el entorno desencadenante, su frecuencia entre médicos y residentes, su impacto en la atención médica y qué hacer al estar presente este síndrome.

Proporciona una visión más general y digerible de la enfermedad a aquellos profesionales que requieran información de esta. Este artículo tiene como objetivo definir el término “Síndrome de Burnout” en el ámbito médico y sus características, apoyándose teóricamente en autores como: Cristina Maslach (1993), la cual menciona que el Síndrome de Burnout:

Se distingue por la presencia de agotamiento físico y emocional, despersonalización, actitudes cínicas y una falta de motivación en el ámbito laboral, lo cual resulta en un rendimiento deficiente en el trabajo. Estos síntomas son el resultado de tensiones prolongadas tanto a nivel emocional como en las relaciones laborales.

Por otra parte, otro autor el cual brinda un aporte teórico al artículo es, Herbert Freudenberger (1975), él es el primero en acuñar el termino Síndrome de Burnout el cual aparece en la literatura mundial a mediados de los 70's para describir en forma coloquial la actitud de ciertos trabajadores de la salud hacia su labor cotidiana.

Así mismo nos da una visión diferente de cómo se presenta esta enfermedad en personal médico, este artículo enriquece los indicadores para detectar el Síndrome de Burnout brindando un total de 22 enunciados con la finalidad de poder detectar este síndrome empleando una escala estimativa, con los siguientes niveles de frecuencia: Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, Pocas veces al mes, Una vez por semana, Varias veces a la semana y Diariamente. Dicho cuestionario, menciona recomendaciones para su contestación con la finalidad de que la información sea lo más real posible.

Trata factores que propician al desarrollo de la enfermedad, como la sobrecarga laboral, la falta de información, la incapacidad de desarrollar el trabajo encomendado, la falta de autonomía; estos en torno al ámbito laboral, mientras que en el personal algunos factores son, baja autoestima, personalidades pasivas y dificultades de adaptación al entorno.

Se caracteriza el entorno desencadenante de este síndrome; agentes como el estrés y la privación de sueño, ya que son los más reconocidos en el sector médico y provocan afectaciones en el trabajo y vida personal; además de generar una relación entre técnicas de trabajo que puede aplicar en su labor cualquier profesional, lo que aportará al ámbito estudiantil técnicas como:

- Los días libres: Esta bien demostrado que un factor de Burnout es el no tener al menos un día libre a la semana carente de compromisos en la labor.
- Permitir una autonomía controlada a las capacidades y llevar a cabo supervisión adecuada: Uno de los factores ya señalados como propiciatorios al desgaste emocional y a la despersonalización, es el llevar a cabo tareas para las cuales no se tiene la capacidad suficiente para efectuar correctamente.
- Las instituciones generan muchos documentos a llenar en forma de memorándums, que parecen necesarios para la correcta administración del lugar de trabajo.
- Sesiones de cómo manejar el estrés: Existen evidencias en la literatura sobre talleres de 4 horas de duración, encaminados a identificar factores estresantes en el trabajo cotidiano y cómo superarlos.

Dentro de este artículo se hará uso de uno de los aportes descritos en este, dicho aporte es hecho por la autora Cristina Maslach con sus cuestionarios “MBI (Maslach Burnout Inventory)”, el cual aporta los indicadores para hacer la construcción del instrumento que permite medir dicho síndrome en la muestra seleccionada, con la finalidad de poder conocer las manifestaciones del síndrome en la plantilla docente, el instrumento será una lista estimativa la cual servirá para evaluar las conductas y procesos realizados por los docentes.

2.1.2 Burnout Docente

Este artículo de revista con nombre “Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos” desarrollada por el autor José Zavala expuesta en el año 2008 en Perú por la Pontificia Universidad Católica de Perú, es principalmente de carácter descriptivo y exploratorio, ya que se abordan

conceptos relacionados con el estrés y el Burnout en docentes, se analizan las causas subyacentes y se describen los efectos en la salud y el desempeño de los profesores. Esta se desarrolla en la corriente de pensamiento crítico y es de corte cualitativo.

Este artículo, se centra en comprender el impacto del estrés y el Burnout en los docentes, identificar las causas subyacentes, describir los efectos en la salud y el desempeño laboral, y promover acciones para mitigar los efectos negativos del estrés en el ámbito educativo; explora los conceptos de estrés, tanto el positivo (eustrés) como el negativo (distrés), y el proceso de afrontamiento desde una perspectiva transaccional predominante. También se analiza el síndrome de desgaste profesional, conocido como Burnout, lo que da por resultado del estrés prolongado. Además, se incluye una tabla que detalla los impactos del estrés en los diferentes órganos del cuerpo, para analizar en profundidad el impacto del estrés y el Burnout en los docentes y promover la conciencia y la acción en torno al tema en el ámbito educativo.

Este artículo se sustenta teóricamente en autores como, Chris Kyriacou (2003) en relación con la definición del estrés del profesor como “la experiencia de emociones negativas y desagradables derivadas de aspectos del trabajo docente, acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos” (p. 6). Por otra parte, la autora Araceli Del Pozo (2000), brinda información sobre el “absentismo laboral como una posible consecuencia del estrés docente, señalando que puede ser un mecanismo de escape o desahogo ante situaciones límite” (p. 17).

Y también se hace mención del trabajo coordinado por Magaly Robalino y Antón Körner (2006) en donde se destaca la labor para la UNESCO, en la cual se hace mención que “indaga en aspectos específicos del estrés docente a nivel internacional, permitiendo comparaciones sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes en diferentes contextos” (p. 8).

También se le da valor a la labor de The American Institute of Stress por su aportación con la tabla de los efectos del estrés en los órganos del cuerpo.

El artículo aborda la problemática del estrés y el Burnout en el ámbito educativo, centrándose en los efectos negativos que estos fenómenos pueden tener en los docentes. Se discuten conceptos clave como el estrés docente, el Burnout y sus manifestaciones en el contexto escolar. Se

mencionan causas potenciales del estrés docente, como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y las demandas emocionales del trabajo docente.

Además, destaca la importancia de comprender y abordar el estrés docente como un fenómeno complejo que puede afectar la salud física y mental de los docentes, así como su desempeño laboral y su bienestar general. Se mencionan consecuencias del estrés docente, como el absentismo laboral y el deterioro de la calidad educativa.

Se mencionan instrumentos utilizados, como encuestas y entrevistas, para recopilar datos y analizar la situación del estrés docente en diferentes contextos.

En las encuestas se hace referencia a la aplicación de estas a los docentes y directivos en el marco de una investigación multinacional que involucró a seis países (Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay) y a sus docentes de educación básica en el sector público. Estas encuestas abordaron 161 variables y se aplicaron tanto a docentes como a directivos, lo que permitió recopilar información relevante sobre el estrés y el Burnout en el ámbito educativo.

Por otra parte, en las entrevistas menciona la aplicación a directivos como parte de un estudio exploratorio que tuvo un alcance tanto cualitativo como cuantitativo. Estas entrevistas posiblemente se utilizaron para obtener información detallada sobre las percepciones y experiencias de los directivos en relación con el estrés docente y sus efectos en la organización escolar.

Por último, el análisis de datos estadísticos, en donde se hace referencia a la presentación de una serie de estadísticas relacionadas con las percepciones de los docentes en América Latina sobre el estrés y las condiciones de salud.

Como resultado de los instrumentos aplicados este artículo, Ana Kornblit, Ana Mendes y Pablo di Leo en Buenos Aires, Argentina, se investigó la preocupación por los problemas de salud entre 97 profesores de secundarias públicas. Se descubrió que más del 50% de los participantes identificaron el estrés como la principal preocupación relacionada con su trabajo. Por otro lado, solo el 9% mencionó problemas cardiovasculares y la hipertensión como su tercera preocupación. Los autores notaron que la preocupación por el estrés aumentaba significativamente en esta muestra, llegando al 66% cuando se consideraba este último porcentaje. Sin embargo, cuando se les preguntó sobre

los problemas de salud que le preocupaban a nivel personal, el porcentaje disminuyó al 41%, a pesar de seguir siendo el más alto.

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México, en un estudio realizado por Aldrete y colaboradores en el año 2003, examinó a 301 maestros de primaria, revelando que aproximadamente el 25.9% de ellos mostraba un alto nivel de Burnout.

En el estudio realizado por Manuel Fernández en el año 2002 en la ciudad de Lima, Perú, se examinaron los niveles de desgaste psíquico o Burnout entre docentes de primaria. La muestra consistió en 264 profesores que pertenecían tanto a la educación pública como a la privada, y que provenían de diversas áreas de la ciudad, incluyendo ocho Unidades de Servicios Educativos en Lima y una en Callao. Los resultados revelaron que aproximadamente el 43% de los docentes presentaban niveles altos de síndrome de desgaste psíquico. Aunque el estudio consideró tres dimensiones del Burnout, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, los resultados se presentaron de manera concisa y estadística, sin profundizar en las posibles causas subyacentes.

Para finalizar, este artículo brindará a la propuesta pedagógica de la planificación y coordinación de actividades en el ámbito de educación, respecto a la prevención y promoción en salud tales como actividad física, convivencia saludable, etc. Además de resaltar la importancia de abordar el estrés docente como un problema relevante en la educación; así misma algunas causas y consecuencias generadas por esta enfermedad tanto a nivel físico, psíquico y emocional.

2.1.3 Autocuidado para maestros

La presente investigación titulada "Espacio de Autocuidado para maestros de Educación Primaria" desarrollada por Mónica López Bello corresponde a un proyecto de intervención basado en una corriente comunitario-participativo y de corte cualitativo, este tipo de investigación se caracteriza por enfocarse en comprender fenómenos complejos desde una perspectiva holística, explorando significados, experiencias y contextos sociales, esta investigación se realizó en el año 2016, en Uruguay, la Universidad de la República, a través de la Facultad de Psicología, respalda y avala este proyecto de intervención.

En dicho proyecto se trabaja con la población de maestros de una escuela primaria ubicada en el departamento de Canelones, se tiene como intención principal proponer un espacio de autocuidado

dirigido a los maestros de educación primaria, con el objetivo de prevenir el Síndrome de Burnout. El trabajo busca promover hábitos de convivencia saludables, fomentar el autocuidado emocional y psicofísico, y propiciar un ambiente de aprendizaje y elaboración colectiva de estrategias de abordaje.

La intención del documento es abordar las problemáticas de convivencia, rendimiento académico, conflictos familiares, desbordes emocionales, cansancio, estrés y desmotivación que afectan a los maestros en su labor educativa. A través de la implementación de este espacio de autocuidado, se busca brindar herramientas y recursos para que los maestros puedan gestionar de manera autónoma su bienestar emocional y físico, y así mejorar su calidad de vida laboral y personal, así mismo promover el autocuidado como estrategia de prevención del Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria, con el fin de mejorar su bienestar y contribuir a un ambiente escolar más saludable y productivo.

Este proyecto de intervención se sustenta teóricamente en autores como Verónica Cambón y Darío De León (2008) que abordan las exigencias que existen en el rol docente, en donde hacen hincapié de como las emociones retenidas en aumento con la alta demanda de actividades generan malestares extras a los docentes:

El impacto del mismo va generando paulatinamente que la función de este se desgaste, provocándoles sentimientos de frustración, trasladándose luego, a la calidad de enseñanza que brindan, que posteriormente, ante los resultados precarios de su función, continúan alimentando ese sentimiento de frustración ya instalado. (p.10)

Dentro de este proyecto se hace referencia a nociones teóricas relacionadas con la salud ocupacional, que es un campo multidisciplinario que se enfoca en promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. La prevención del Síndrome de Burnout se vincula estrechamente con la promoción de la salud ocupacional, ya que busca prevenir el desgaste físico y emocional derivado del trabajo.

Se aborda el concepto de Síndrome de Burnout desde una perspectiva de prevención, haciendo hincapié en el autocuidado como una estrategia para evitar su desarrollo. Se menciona la

importancia de identificar y abordar las situaciones de desborde a las que se enfrentan los maestros en su trabajo diario, tanto dentro como fuera del aula, para favorecer su calidad de vida y la calidad de la educación que brindan.

Se plantea también la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, como el estrés, el cansancio y la desmotivación, que pueden contribuir al desarrollo del Síndrome de Burnout. La promoción del autocuidado emocional y psicofísico se presenta como una estrategia para prevenir estos riesgos y mejorar el bienestar de los maestros

Algunos de los instrumentos utilizados en este proyecto de intervención son la observación y diagnóstico de la situación previamente al inicio de los talleres. Este diagnóstico permite identificar y priorizar las necesidades de la comunidad escolar, sirviendo como base para la intervención.

De la misma manera se utilizan técnicas de observación de campo y entrevistas para establecer el encuadre de la intervención y recopilar información relevante sobre las necesidades y problemáticas de los maestros.

No se proporciona información específica en el extracto del documento proporcionado sobre si el proyecto fue implementado o no. El documento describe detalladamente la propuesta de intervención, los objetivos, las metodologías y los sustentos teóricos, pero no se menciona explícitamente si el proyecto se llevó a cabo y cuáles fueron los resultados obtenidos.

En este sentido, este proyecto proporciona una noción acerca de las actividades que pueden ser implementadas dentro de la propuesta pedagógica tales como;

- **Dinámicas de Grupos:** Dinámicas grupales durante los talleres para fomentar la participación activa de los maestros, promover el intercambio de experiencias y facilitar la identificación de problemáticas relevantes.
- **Técnicas de Relajación:** Empleo de técnicas de relajación como parte de las actividades de los talleres, con el fin de promover el bienestar emocional y físico de los participantes.
- **Espacios de Reflexión:** Creación de reflexión tanto individuales como grupales para que los maestros puedan analizar y compartir sus impresiones, ideas y experiencias en relación con el autocuidado y la prevención del Síndrome de Burnout.

En resumen, el proyecto propuesto ofrece un enfoque integral para abordar el bienestar emocional y profesional de los maestros a través de actividades como dinámicas grupales, técnicas de relajación y espacios de reflexión. Estas herramientas no solo fomentan la participación y el intercambio de experiencias, sino que también promueven la autoconciencia y el autocuidado. Al integrar estas prácticas en la propuesta pedagógica, se fortalece la capacidad de los educadores para afrontar desafíos, prevenir el Síndrome de Burnout y cultivar un entorno educativo más saludable y productivo para todos los involucrados.

2.1.4 El síndrome en docentes

Este artículo de revista de investigación en línea, denominado “Síndrome de Burnout en docentes”, desarrollado por los autores José Andrés Rodríguez Ramírez, Albertico Guevara Araiza y Efrén Viramontes Anaya, en el año 2017 por la Red de Investigadores de Chihuahua (REDIECH), se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, específicamente en el paradigma fenomenológico o interpretativo. Este enfoque busca la interpretación de los hechos y fenómenos, centrándose en la comprensión y descripción del sujeto y sus experiencias. Se analizan las acciones, sensaciones y perspectivas de las personas para comprender lo que está ocurriendo con el objeto de estudio.

El objetivo principal de la investigación fue analizar de manera profunda y detallada un caso de un docente de nivel secundaria que experimentaba el Síndrome de Burnout. Se buscaba comprender las causas, manifestaciones y consecuencias de este síndrome en el docente, en sus alumnos y en el entorno institucional. Además, se pretendía explorar cómo afectaba el Síndrome de Burnout a las relaciones interpersonales y al desempeño laboral en el contexto educativo.

Este artículo se sustenta teóricamente en autores como John Carew Eccles y Richard Lazarus. El autor John Eccles (2004), habla del papel en común que tienen los estudiantes y los docentes en el aula, “los maestros confían, respetan y se preocupan por sus alumnos, depositan grandes expectativas en ellos y se fían en su propia capacidad para ayudarlos a triunfar” (p. 58).

Es crucial reconocer el papel fundamental que desempeñan los educadores en el desarrollo integral de los estudiantes, ya que su confianza en las habilidades y potencial de los alumnos puede influir significativamente en su motivación y rendimiento. Además, se rescata la responsabilidad que los maestros asumen al guiar y apoyar a sus alumnos.

Y por otra parte Richard y Folkman (1984) da una definición de estrés, en donde este es una respuesta física y “un conjunto de relaciones entre la persona y una situación; cuando esta última supera la capacidad del individuo pone en riesgo su bienestar personal” (p.48), al entender el estrés de esta manera, podemos apreciar la importancia de abordar tanto los factores externos como internos que contribuyen a él, y cómo la percepción y la interpretación de una situación pueden influir en la respuesta de una persona.

Se menciona que se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para identificar al docente diagnosticado con el Síndrome de Burnout. Además, se emplearon técnicas como la historia de vida, observación no participante y entrevistas, junto con instrumentos como el cuestionario y el diario de campo para recopilar información relevante sobre el caso estudiado. El cuestionario evaluó tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Además, se recopilaron datos a través de diarios de campo, entrevistas y observaciones para analizar las percepciones y experiencias del docente, alumnos y personal de la institución educativa en relación con el Síndrome de Burnout. Los resultados permitieron identificar categorías y subcategorías relacionadas con el impacto del síndrome en el docente, los alumnos y el ámbito institucional, así como en el desempeño docente y la calidad educativa.

Los resultados obtenidos permitieron identificar las implicaciones del Síndrome de Burnout en el docente, los alumnos y la institución educativa, así como analizar sus efectos en el desempeño docente y la calidad educativa. El estudio se enmarca en una investigación cualitativa que busca comprender a fondo este fenómeno y sus repercusiones en el ámbito educativo.

Lo que este artículo le proporcionará al presente trabajo es una planificación de actividades en el ámbito de educación, respecto a la prevención y promoción en salud, en donde este está orientado al autocuidado tanto físico como emocional y dirigido particularmente a maestros, fomentando el desarrollo y fortalecimiento de los vínculos establecidos y nuevos.

2.1.5 Burnout en la universidad

El siguiente artículo de revista realizado por Ingrid Esmeralda Gurumendi España, Amelia Patricia Panunzio, Marco Antonio Calle Gómez y Maritza Alexandra Borja Santillán, que lleva por nombre “Síndrome Burnout en docentes universitarios” realizado en el año 2021 en Ecuador, avalada por la revista RECIMUNDO (Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento), tiene

un corte cualitativo y se trata de un revisión documental que se basa en la recopilación y análisis de información proveniente de artículos científicos y documentos de organizaciones internacionales.

El artículo busca proporcionar una revisión detallada y exhaustiva sobre el Síndrome de Burnout en el contexto específico de los docentes universitarios. A través de la recopilación de información proveniente de diversos estudios y fuentes, el documento busca presentar una introducción, su reconocimiento como enfermedad laboral importante a nivel mundial y su impacto en profesiones que brindan servicios a otros seres humanos.

Poder analizar la prevalencia del síndrome en diferentes profesiones, incluyendo docentes de distintos niveles educativos, personal de la salud, trabajadores sociales, entre otros.

Así mismo explorar los factores determinantes en la presentación del Burnout en docentes universitarios, como la edad, la remuneración, el estrés laboral, la relación con los estudiantes y el reconocimiento institucional.

Proponer estrategias de afrontamiento y tratamiento para prevenir y abordar el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, incluyendo terapias y dinámicas de grupo y destacar la relevancia del Síndrome de Burnout en el contexto educativo de Ecuador, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19 y las nuevas exigencias impuestas a los educadores.

Algunos autores que sustentan teóricamente el artículo de revista son Mary Sandra Carlotto y Sheyla Gonçalves Camara (2017) la cual menciona que "se presentan los estresores ocupacionales psicosociales, relacionados con la naturaleza del trabajo y sus relaciones interpersonales" (p.3), también se rescatan autores como Álvarez Gallego y Fernández Ríos con su tema "El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional: revisión de estudios" del año 2002.

El artículo trata sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, aborda aspectos como su definición, características, factores desencadenantes, consecuencias y posibles estrategias de prevención y tratamiento. Se analiza la prevalencia del Síndrome de Burnout en el ámbito educativo, específicamente en docentes universitarios, y destaca la importancia de esta problemática en el bienestar laboral y la calidad educativa.

El documento proporciona una revisión crítica de la literatura existente sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, contextualizando el fenómeno en el marco de la psicología laboral y la salud ocupacional. Se mencionan teorías relevantes, como la de Maslach y Jackson, que definen el Burnout como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo.

Además, se exploran los factores de riesgo asociados al Burnout en docentes universitarios, como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento institucional y las demandas emocionales de la profesión docente. Se discute la importancia de implementar medidas de prevención y apoyo social para abordar el Síndrome de Burnout en este colectivo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los educadores y la excelencia educativa.

En resumen, se aborda de manera detallada y exhaustiva el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, proporcionando información relevante, análisis crítico y recomendaciones para la gestión de esta problemática en el ámbito universitario.

En cuanto a los instrumentos utilizados, se menciona la consulta de documentos y bibliografía pertinente al problema de investigación, así como la extracción y recopilación de información relevante. Además, se hace referencia a la identificación y precisión de conceptos clave relacionados con el Síndrome de Burnout en el ámbito universitario y en otras profesiones.

Si bien el artículo no detalla específicamente los instrumentos utilizados, se puede inferir que se basa en la revisión y análisis crítico de fuentes secundarias para abordar el tema del Síndrome de Burnout en docentes universitarios.

Los resultados obtenidos de la investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios incluyen los siguientes hallazgos:

- El Síndrome de Burnout es una enfermedad laboral prevalente entre los docentes universitarios, afectando su bienestar emocional y su desempeño profesional.
- Los síntomas típicos del Síndrome de Burnout en profesores universitarios incluyen agotamiento emocional, pérdida de sentido de la profesión, despersonalización e incapacidad de comunicación.

- La satisfacción con el trabajo, la autonomía, el apoyo social, el conflicto de papel y los conflictos interpersonales son factores predictores importantes del Burnout en docentes universitarios.
- Los docentes universitarios con menos tiempo de experiencia laboral y aquellos contratados presentan con mayor frecuencia síntomas del Síndrome de Burnout.
- Existe una relación entre la satisfacción con la remuneración y el sentimiento de desgaste en los docentes universitarios, sugiriendo que mejores salarios y condiciones de trabajo pueden influir en la prevención del Burnout.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar el Síndrome de Burnout en el ámbito universitario y la necesidad de implementar medidas de prevención y apoyo para promover el bienestar de los docentes y la calidad educativa. Por ello, este artículo proporcionara al proyecto de intervención;

- Factores que pueden contribuir al desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes universitarios, así como los factores que pueden proteger contra su aparición. Estos hallazgos pueden orientar la formulación de hipótesis y la identificación de variables relevantes en una investigación empírica.
- Propuesta de estrategias de prevención y tratamiento, estrategias de afrontamiento y tratamiento para prevenir y abordar el Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Estas recomendaciones pueden inspirar el diseño de intervenciones efectivas en el ámbito académico.

En conjunto, las cinco investigaciones abordan el Síndrome de Burnout desde distintas perspectivas y contextos, pero convergen en la comprensión de sus manifestaciones, causas y consecuencias, así como en la búsqueda de estrategias para prevenir y abordar este fenómeno en profesionales de distintas áreas.

Desde el ámbito médico, el primer artículo proporciona una visión detallada del Síndrome de Burnout entre médicos y residentes, destacando sus características, factores desencadenantes y recomendaciones para su detección y manejo. Por otro lado, el segundo artículo amplía la discusión hacia el ámbito educativo, centrándose en los docentes de diferentes niveles educativos, y resaltando las causas, efectos y posibles soluciones para el estrés y el Burnout en este colectivo.

El tercer artículo ofrece una propuesta concreta de intervención dirigida específicamente a maestros de educación primaria, enfocada en promover el autocuidado y mejorar la calidad de vida laboral y personal. Mientras tanto, el cuarto artículo profundiza en un estudio de caso de un docente de nivel secundaria, analizando en detalle las experiencias y repercusiones del Síndrome de Burnout en este contexto. Finalmente, el quinto artículo aborda el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, destacando su prevalencia, factores determinantes y posibles estrategias de prevención y tratamiento. En conjunto, estas investigaciones proporcionan una visión integral del fenómeno del Burnout, sus implicaciones y posibles soluciones en diferentes ámbitos profesionales, desde la medicina hasta la educación universitaria.

Con esta comprensión global y detallada del Síndrome de Burnout, es posible continuar de manera coherente con el próximo apartado, el marco teórico sobre el tema en la población específica de docentes universitarios, ampliando así la discusión y proporcionando una base sólida para profundizar en el estudio de este fenómeno en el contexto específico de la educación superior, con énfasis en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094, Centro, CDMX.

2.2 Marco teórico

El marco teórico es una sección fundamental en esta propuesta ya que proporciona una base conceptual y metodológica para el estudio. Incluye la revisión de teorías y estudios previos relacionados con el Síndrome de Burnout, además de aspectos importantes para el desarrollo de la investigación. Estableciendo un contexto y justificando la relevancia y viabilidad del estudio. Este marco permite situar la investigación dentro del conocimiento existente, identificar brechas y orientar la formulación de hipótesis, metodologías y análisis de datos.

Los docentes forman parte fundamental de la sociedad desde hace décadas; desde el discurso oficial, el profesional de la educación debe responder a la transformación social, cultural, científica y tecnológica que se vive en nuestro país y en el mundo (DGESPE, 2019). Además, el docente es un pilar en el desarrollo social y constructivo de toda sociedad y su labor en las instituciones escolares es de suma importancia, ya que el docente es un guía y mediador, acompañando a los estudiantes en la construcción de su conocimiento, tanto individualmente como en grupo. En un enfoque constructivista, tanto el docente como el estudiante tienen una participación activa en este proceso.

Autores como Durkheim (1976) nos habla de qué tipo de lugar es la escuela. El autor nos habla que está es un lugar para preparar a los individuos para que formen parte de una sociedad, con la posibilidad de conservarla o transformarla; sin embargo, con el paso de los años su profesión ha sido desvalorizada por distintos factores como lo son, exceso de trabajo, salario injusto y mínimo, condiciones laborales extenuantes, evaluaciones injustas, falta de recursos, entre otras cuestiones que han llevado a los docentes a un agotamiento físico y mental.

El concepto de agotamiento, en su esencia, abarca una amplia gama de sensaciones y experiencias que van más allá de la mera fatiga física o mental. Se manifiesta como una amalgama compleja de agotamiento físico, agotamiento emocional y una sensación general de estar al límite. Este estado no solo se limita a la incapacidad de seguir adelante con las demandas físicas o mentales, sino que también se traduce en una desconexión emocional y una falta de capacidad para conectarse con los demás. Esto se refleja en actitudes y respuestas negativas, manifestadas a través de distanciamiento y frialdad hacia quienes nos rodean. Es como si las reservas internas estuvieran agotadas, dejando una sensación de vacío y desapego en nuestras interacciones diarias. Freudenberger y Maslach (1976) definen este agotamiento como Síndrome de Burnout, y lo describen como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajo.

Entonces mediante la propuesta pedagógica realizaremos un taller, en donde de acuerdo con Rodríguez Luna (2012, p. 13), este: “se concibe como práctica educativa centrada en la realización de una actividad específica que se constituye en situación de aprendizaje asociada al desarrollo de habilidades manuales o tareas extraescolares”, mediante éste, pretendemos identificar y en caso de encontrar este padecimiento, mitigar los casos en los docentes que albergan la unidad 094 centro, de la UPN, mediante actividades y estrategias que como menciona, Pamplona et al. (2019) “las estrategias de enseñanza se relacionan con la metodología del docente para lograr que los contenidos, temáticas e información logren ser aprendidas por el estudiante y se genere el desarrollo de competencias” (p. 2), en este sentido las estrategias son fundamentales para facilitar el aprendizaje de los estudiantes y promover el desarrollo de competencias relevantes, sin embargo no debemos perder de vista que dichas estrategias serán para los docentes.

Todo esto será realizado con el apoyo de materiales didácticos, (Manrique y Gallego, 2013), mencionan que: “El material didáctico es una alternativa para el aprendizaje práctico-significativo,

que depende, en gran medida, de la implementación y apropiación que haga la docente de ello en su propuesta metodológica” (p. 105). En este caso se busca brindar dicho apoyo a los docentes de la UPN, Unidad 094 centro.

Con el objetivo de fomentar relaciones saludables en el ambiente laboral, es crucial considerar que, la convivencia en el entorno escolar refleja las interacciones diarias de todos los miembros de la comunidad educativa. En este sentido, la responsabilidad de promover un ambiente de convivencia positiva recae en cada individuo, reconociendo su rol y función dentro de este contexto.

2.2.1 ¿Qué es la UPN?

“La universidad como agente social es responsable de apoyar a los docentes a deconstruir la educación bancaria; y finalmente, el docente tiene la responsabilidad ética y profesional de acompañar al educando, de facilitar praxis transformadora por medio del diálogo”. (Escobar G, 2017, p. 46)

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución pública de educación superior, establecida por decreto presidencial el 25 de agosto de 1978. Su propósito es formar profesionales de la educación en niveles de licenciatura y posgrado para satisfacer las demandas del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad mexicana en general. Además, ofrece otros servicios de educación superior, como especializaciones y diplomados, realiza investigaciones en el ámbito educativo y promueve la cultura pedagógica, la ciencia y diversas expresiones artísticas y culturales del país.

La universidad cuenta con 76 unidades y 208 subsedes académicas en todo el territorio nacional, conformando un Sistema Nacional de Unidades UPN. En cada una de estas unidades académicas, las actividades programadas buscan atender las necesidades regionales del magisterio y del Sistema Educativo Nacional. (Universidad Pedagógica Nacional, 2024).

Por lo cual es importante, reconocer a la universidad como una institución esencial que impulsa el desarrollo integral de los estudiantes y de la sociedad, actuando como un pilar en la construcción de un futuro más próspero y equitativo. En palabras de (Bell Jiménez, 2017) "La universidad es la cuna del profesional, el inicio del docente; esta es, a su vez, inseparable de la ciencia y de la investigación científica" (p.39).

2.2.2 ¿Qué es ser docente?

Ciertamente, ser docente en épocas pasadas reflejaba ante la sociedad una profesión llena de virtudes, especialmente caracterizada por poseer un amplio conocimiento sobre temas cotidianos, fenómenos sociales y la vida en general. Desde tiempos inmemoriales, el docente ha sido asociado con logros académicos, aunque se desconocían los factores internos que precedían a sus éxitos o fracasos.

Se reconoce entonces que desde la antigüedad el docente es un profesional dedicado a la enseñanza. Su labor principal consiste en transmitir conocimientos a otras personas, ya sea en un ámbito general o en una disciplina específica.

(Guijosa, 2018) describe que según:

El informe de la UNESCO, describe que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad. Esto comprende tareas como abordar el plan de estudios, asegurar el compromiso y el aprendizaje, adaptar la instrucción a las necesidades de los estudiantes, preparar los materiales de clase, brindar retroalimentación a los alumnos y a los padres, además de organizar y evaluar. (p. 2)

A pesar de esas funciones que realizan día con día, en los y las docentes no parece reconocerse esa dimensión de su trabajo no instruccional, lo cual se evidencia en el valor asignado a rasgos como la vinculación social; e incluso puede resurgirse la pregunta ¿De qué son responsables los docentes?

Hay autores que tendrían dos visiones para responder a esta cuestión, por ejemplo, en primer lugar, cada docente es responsable de impartir enseñanza y desempeñar su labor como funcionario o servidor público (León, González, et. al, 2014). Esto se puede relacionar con los discursos sobre la

desprofesionalización docente. Y el autor De Oliveira (2005) señala que: “cada profesor como trabajador intelectual del sector de servicios están pasando por un proceso de desprofesionalización que disminuye su autonomía en la medida en que disminuye su calificación y su participación en las funciones conceptuales de su propio trabajo” (p. 9).

Además, a lo largo de sus funciones realizadas en el aula y fuera de ella, se ha establecido que deben cumplir, practicar y redefinir prácticas profesionales que le son estipuladas, es decir, para (Chang, 2009) desarrollar competencias profesionales en las instituciones de educación superior se están redefiniendo las competencias docentes, ya que su tarea en este tipo de formación es:

Gestionar el ambiente de aprendizaje, interpretar las expresiones y comportamientos del educando y comunicarse con él para apoyar su proceso de aprendizaje. Este tipo de ejercicio docente es diferente al que se apega al guion de enseñanza de una disciplina para exponer su contenido y por ello se requiere de una preparación del docente acorde con lo que se requiere de él. (p. 137)

Según Rojas (2011) La docencia es una vocación que implica una gran responsabilidad y dedicación. Es una profesión que demanda amor por el saber, además, de habilidades pedagógicas y un profundo cariño y tacto por los estudiantes.

Los docentes son responsables de guiar a los estudiantes en su aprendizaje, ayudarlos a desarrollar sus habilidades y conocimientos y prepararlos para el éxito en la vida; además, su labor va más allá de enseñar en el aula. Se les da la tarea de crear un ambiente de aprendizaje positivo y seguro donde todos los estudiantes se sientan valorados y respetados.

Y aquí en México, se ha buscado que el rol del docente sea considerado como una profesión fundamental para el desarrollo del país.

Entonces podemos reconocer que la preparación de los docentes es fundamental para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes, y calidad en su labor. Ramírez Iñiguez (2017) describe en “La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado”:

Dentro de los espacios de la formación de profesorado deben incentivarse las capacidades que le posibilita una intervención educativa orientada al desarrollo del individuo y de la colectividad, vinculándose con las demandas sociales y atendiendo las necesidades de las personas en relación con su medio. (p. 88)

Es importante que en esta implementación de la educación del profesorado se busque un beneficio y/o responder a las necesidades de la comunidad estudiantil o a aquella a la que se van a dirigir. También el autor (Freire 2017 citado por Villalobos, 2014) nos habla del rol del docente en donde nos describe que:

El docente es progresista por su labor innovadora, específica a su capacidad de escuchar y de ser parte de un diálogo en el que el docente y el estudiante tienen papeles intercambiables, en donde cada uno aprende del otro y con el otro. (p. 38)

El autor nos habla de una labor en donde se destaca una visión moderna y dinámica del rol del docente, enfatizando su capacidad para innovar y fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo. Explica que el docente progresista no se limita a impartir conocimientos de manera unidireccional, sino que se compromete a escuchar activamente y a participar en un diálogo enriquecedor con los estudiantes.

Por otra parte, Villalobos (2014) nos habla de su ejercicio educativo, en donde el docente que emplea una pedagogía liberadora se caracteriza por ser crítico, riguroso y consistente en sus reflexiones y enfoques.

2.2.2.1 Docentes basificados

Un docente de base también conocido como docente de planta o de tiempo completo, es un profesor que tiene una plaza permanente en una institución educativa. Este tipo de docente posee estabilidad laboral y generalmente ha pasado por un proceso de selección, cumpliendo con requisitos específicos de formación y experiencia.

Y se les da ese título, ya que según la Ley General del Servicio Profesional Docente (2018) Artículo 4, sección XVIII, apartado c, menciona que el:

Nombramiento: Al documento que expida la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser: Definitivo: Es el Nombramiento de base que se da por tiempo indeterminado en términos de esta Ley y de la legislación laboral. (p. 3)

Entonces los docentes de base son reconocidos, porque suelen tener más derechos y beneficios laborales definidos por contratos, y su rol incluye no solo la enseñanza, sino también la participación en actividades institucionales y el desarrollo profesional continuo, con la finalidad de hacer cumplimiento con sus horas laborales, o eso se estima.

Estos docentes disfrutan de varios beneficios importantes. En primer lugar, la estabilidad laboral es uno de los más significativos, ya que un contrato fijo ofrece seguridad en el empleo y permite al docente planificar a largo plazo tanto en su vida profesional como personal. Además, suelen recibir mejores compensaciones económicas, incluyendo salarios y prestaciones más altos, bonos, aumentos salariales por antigüedad y acceso a planes de jubilación. Por otro lado, también tienen acceso a diversos beneficios sociales, como seguro médico, vacaciones y licencias por enfermedad, lo que contribuye a una mejor calidad de vida.

La participación en decisiones institucionales es otro aspecto positivo, ya que estos docentes pueden influir en la toma de decisiones y en la planificación académica y administrativa de la institución mediante su participación en comités y consejos.

2.2.2.2 Docentes interinos

Por otra parte, un docente interino es un profesor contratado temporalmente para ocupar una vacante o suplir a un titular ausente en una institución educativa. Su contrato tiene una duración limitada, que puede variar desde unos pocos meses hasta un año escolar completo, dependiendo de la necesidad de la institución. Aunque desempeña las mismas funciones que un docente de base, como la enseñanza y la evaluación, su estabilidad laboral es menor y, a menudo, tiene acceso reducido a ciertos beneficios y derechos laborales que sí disfrutaban los docentes con plazas permanentes.

Y se les da ese título, ya que según la Ley General del Servicio Profesional Docente (2018) Artículo 4, sección XVIII, apartado a y b, menciona que el:

Nombramiento: Al documento que expida la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado para formalizar la relación jurídica con el Personal Docente y con el Personal con Funciones de Dirección o Supervisión. En razón de su temporalidad podrá ser: Provisional: Es el Nombramiento que cubre una vacante temporal menor a seis meses y Por Tiempo Fijo: Es el Nombramiento que se otorga por un plazo previamente definido.
(p. 3)

A diferencia de los docentes de base, los docentes interinos enfrentan algunas desventajas en su labor, por ejemplo, la inestabilidad laboral es una de las principales preocupaciones, ya que sus contratos son temporales y no tienen seguridad de empleo a largo plazo. Esta falta de estabilidad puede generar estrés e incertidumbre constante sobre la renovación de sus contratos.

Además, en algunos casos los interinos suelen tener acceso limitado a beneficios laborales como seguro médico, prestaciones y planes de jubilación, lo que los coloca en una situación de desventaja en comparación con los docentes de base. También pueden tener menos oportunidades para participar en la toma de decisiones y en actividades institucionales a largo plazo, lo que restringe su influencia y contribución al desarrollo institucional.

En general, estas condiciones laborales afectan negativamente la motivación y el desempeño de los docentes interinos, creando una situación de desigualdad en el entorno educativo, que no solo se refleja fuera del aula, si no que tiene un fuerte impacto dentro de la misma; repercutiendo incluso a los estudiantes.

2.2.3 ¿Qué es el Síndrome de Burnout?

Inicialmente hay que definir lo que refiere al término “síndrome”, este es un grupo de síntomas y signos que cuando se consideran en conjunto caracterizan una enfermedad o lesión. “En el mundo laboral hay manifestaciones fisiológicas, conductuales, psicológicas y laborales que dan idea a un padecimiento por actividades profesionales.” (Balseiro, 2010, p. 11).

La palabra “Burnout” fue introducida en la biografía científica de la década de 1970, a partir de esa época ha sido empleada con mayor frecuencia en varios autores.

Parte de investigadores, como lo son Herbert Freudenberger y Cristina Maslach (1976) están de acuerdo en que el Síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral relacionado con el cuidado y asistencia, que afecta a varias profesiones. Este síndrome suele presentarse en aquellos trabajos que requieren un compromiso intenso y prolongado con personas que frecuentemente están en situaciones problemáticas.

Burnout resulta de la convicción de dos palabras inglesas, *burn* quiere decir juego de quemadura y *out* que quiere decir ahora, por tanto, quiere decir “quemarse ahora” o “quemarse en el trabajo”. Así mismo (Aceves, 2006, como se citó en Morales y Murillo, 2015) definen el Síndrome de Burnout como: “...una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal” (p. 125).

El estrés laboral ha sido objeto de estudio durante décadas debido a su impacto significativo en la salud y el bienestar de los profesionales, especialmente en aquellos cuyo trabajo implica una constante interacción y apoyo a personas en situaciones difíciles. Uno de los conceptos más relevantes en este ámbito es el Síndrome de Burnout, que ha sido ampliamente investigado y discutido por numerosos expertos. Recordando que este fenómeno no solo afecta la productividad y la calidad del trabajo, sino que también tiene profundas implicaciones en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Herbert J. Freudenberger es el primer psiquiatra en dar a conocer el constructo de Burnout y lo aborda ejemplificando términos de su campo, pretendiendo calificarlo como un nuevo síndrome clínico. El autor sostiene que los factores estresantes del Burnout no son siempre identificables, pero se relacionan con la depresión y ansiedad, (Freudenberger, 1974, como se citó en Rosales, et.al 2013) lo que describe como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (p. 342)

El Síndrome de Burnout representa un desafío significativo en el entorno laboral, especialmente en profesiones asistenciales que requieren un alto nivel de compromiso emocional y contacto continuo

con personas en situaciones difíciles. Caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del rendimiento personal, este síndrome afecta tanto a la salud mental como a la calidad del servicio prestado. Reconocer y abordar el Burnout es crucial no solo para mejorar el bienestar de los profesionales, sino también para asegurar una atención de calidad y mantener la eficiencia y sostenibilidad en las organizaciones.

2.2.4 Causas que originan el Síndrome de Burnout

A lo largo de esta investigación se ha reconocido que el Síndrome de Burnout es una enfermedad subyacente del estrés, una condición compleja y multifacética que afecta significativamente la salud mental y física de los individuos. El término estrés fue introducido en 1936 por el endocrinólogo canadiense Hans Selye, quien lo definió como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda de cambio, describiéndolo inicialmente como un estado de agotamiento emocional y físico provocado por demandas de alto rendimiento que difieren de lo habitual. Selye destacó cómo el estrés crónico puede llevar al desarrollo de diversos trastornos, entre ellos el Burnout, especialmente en entornos laborales exigentes.

Sin embargo, el estrés presenta tantas ramificaciones como alteraciones. Por lo tanto, se han desarrollado nuevos métodos y estructuras clínicas para estudiar las distintas perspectivas de esta condición. Y es así como al pasar de los años, se integran investigadores anteriormente mencionados, como Freudenberg (1975) quien definió al estrés como una situación que experimentan algunos profesionales que trabajan con personas.

Es así como el síndrome se abre paso entre las profesiones, y en ese caso en la docencia se puede partir desde un punto de competitividad ya sea por aprobación o por obtención de beneficios; produciendo en los docentes “altos niveles de estrés, forzándolos a incumplir con sus actividades y a sucumbir ante enfermedades crónicas que incluso los puede poner en riesgo de morir” (García, et. al., 2015, p. 4).

Desde una perspectiva y aprobación médica a nivel mundial, el Síndrome de Burnout es una enfermedad grave vinculada al entorno laboral y al estilo de vida de los individuos. Este trastorno emocional es consecuencia del trabajo y provoca síntomas físicos y psicológicos. Es importante destacar que la ansiedad y la depresión pueden desencadenar diversos problemas en diferentes áreas.

Y si bien, hasta este momento no se han declarado factores específicos que ocasionen esta enfermedad, en diversos estudios rescatan aspectos personales, laborales y sociales. En palabras de Zavala (2008) “es posible que muchas veces se alineen factores de los diferentes ámbitos de nuestra existencia como el familiar, social y laboral ofreciendo el riesgo tener ciclos agudos de estrés y sus efectos en la salud” (p. 83).

Comencemos por darle lugar a las causas del síndrome, en primera instancia, el exceso de trabajo es una de las principales razones, ya que los docentes enfrentan altas cargas laborales que incluyen la preparación de clases, la corrección de exámenes y la participación en reuniones, entre otras responsabilidades. Además, las presiones y exigencias del sistema educativo, que incluyen alcanzar ciertos estándares académicos y responder a las expectativas de los estudiantes, los padres y los administradores, también contribuyen al desarrollo del síndrome. Los conflictos interpersonales, tanto con estudiantes como con colegas o administradores, pueden generar tensiones adicionales y aumentar el estrés.

En el ámbito laboral, (García, et. al., 2015) aquellos que enfrentan jornadas extensas suelen ser propensos a padecer esta condición. Sin embargo, las personas con más experiencia profesional, que ocupan roles administrativos y disfrutan de cierta autonomía en su trabajo, aparentemente no están tan expuestas a desarrollarla, Molina Rodríguez menciona que algunos de los factores desencadenantes pudieran ser;

la personalidad, las personas perfeccionistas, competentes, vocacionales, con grandes expectativas laborales, suelen ser personas con baja tolerancia a la frustración. La edad y el estado civil; se considera más frecuente en jóvenes y personas solteras. La mala formación, actualmente la preparación académica de cualquier profesión se considera deficiente para una buena formación humanista. Acceso prolongado al mundo laboral por el tiempo extenso en carreras universitarias. Las condiciones de trabajo, la rutina, las malas condiciones de trabajo (malos olores, ruidos) horarios anti fisiológicos (por lo que es menos frecuente en trabajadores con tiempo o dedicación parcial y más frecuente en el personal de salud), las relaciones interpersonales laborales conflictivas. (p.2)

También, lo que se considera un aspecto clave como causa es la falta de reconocimiento y apoyo por parte de la institución educativa o de la sociedad en general. Finalmente, el desequilibrio entre la vida laboral y personal, la dificultad para mantener un equilibrio entre las demandas del trabajo y las necesidades personales puede provocar un deterioro del bienestar emocional y contribuir al agotamiento.

Por lo general es necesaria la combinación entre los aspectos personales, laborales y sociales, lo que genera desarrollar síntomas; ya que, añadiendo situaciones de máximo estrés en estos medios, se verá reflejada su reacción a los diversos acontecimientos, además de ejercer una gran influencia sobre la manera en la que se buscaran soluciones.

2.2.5 Signos de alarma y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes

Un signo de alarma es un indicador o señal que advierte sobre la presencia de una situación problemática, riesgosa o potencialmente peligrosa. Estos signos pueden manifestarse en diferentes contextos y sirven para alertar sobre la necesidad de prestar atención, tomar medidas preventivas o intervenir para evitar consecuencias negativas o más graves en el futuro.

Según Villar y López (2019) existen diversos tipos de manifestaciones que se pueden considerar como datos o signos de alarma, pues son los síntomas del Síndrome de Burnout, los cuales son importantes para poder identificarlos y posteriormente buscar ayuda:

La negación y el aislamiento, en donde la negación se presenta cuando la persona afectada es la última en aceptar que tiene el problema y en el aislamiento, es frecuente que la persona afectada se retire de la familia, sus colegas y amigos. Otros aspectos son la ansiedad, el miedo, depresión, ira, adicciones, cambios de personalidad, sensación de desilusión, abandono de sí mismo, pérdida de memoria y desorganización. (p. 56)

Una consecuencia es el resultado o efecto que se deriva de una acción, situación o evento previo. En otras palabras, es el fenómeno o acontecimiento que sigue a una causa o una serie de condiciones específicas. Este concepto es fundamental para comprender la relación de causa y efecto que subyace a muchos fenómenos y eventos en diversas áreas de la vida. En el contexto del

Síndrome de Burnout, las consecuencias son especialmente importantes porque tienen un impacto significativo y multifacético tanto en la vida personal como profesional de los docentes.

El Síndrome de Burnout tiene múltiples consecuencias negativas tanto a nivel personal como profesional para los docentes. Estas repercusiones no solo afectan la salud y el bienestar de los educadores, sino que también impactan la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo en general.

Además, las consecuencias del Burnout pueden dejar grandes estragos en la calidad de vida de los docentes, ya que, en casos extremos, esta condición puede llevar a situaciones tan graves como el suicidio. La desesperanza y la sensación de ineficacia pueden llegar a ser tan abrumadoras que los individuos pueden sentir que no hay salida a su situación, lo que subraya la importancia de intervenir de manera temprana y efectiva.

Las consecuencias del Síndrome de Burnout son profundas y variadas, afectando la salud física y mental de los docentes, la calidad de la enseñanza y el ambiente educativo en general. Reconocer y abordar estas consecuencias es crucial para mejorar el bienestar de los docentes y garantizar un entorno educativo positivo y productivo.

2.2.5.1 Síntomas físicos y emocionales

Como se mencionó anteriormente, este síndrome produce distintas alteraciones en el personal que lo padece, Rodríguez, et. at., (2017) rescatan que el estrés laboral afecta tanto la salud física como mental del docente debido a las condiciones laborales en las que se desempeña, que incluyen aspectos como el tamaño de los grupos de estudiantes, el nivel escolar, el tipo de familia y el contexto social, entre otros. Las consecuencias de este fenómeno en la salud se manifiestan frecuentemente a través de síntomas como dolor de garganta, cefaleas y trastornos del sueño.

Algunos síntomas que se presentan en estos aspectos de acuerdo con Molina Rodríguez (2020) son;

- Físicas: manifestaciones generales (cansancio, pérdida de apetito, malestar general), problemas osteomusculares (dolor de espalda, dolores cervicales, contracturas musculares) alteraciones inmunológicas (aumento de infecciones y alergias, problemas dermatológicos), problemas sexuales (impotencia parcial o total, frigidez, ausencia de

eyaculación), problemas cardíacos (taquicardia, dolor precordial, hipertensión arterial), problemas respiratorios (catarros frecuentes, taquipnea, crisis de asma), problemas digestivos (gastritis, úlcera duodenal, náuseas, diarrea), alteraciones del sistema nervioso (jaquecas, trastorno del sueño con predominio del sueño ligero e insomnio, sensación de vértigo con inestabilidad locomotriz y sensación de vacío), alteraciones hormonales (trastornos menstruales).

- Emocionales: agotamiento, sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, tristeza con tendencia a la depresión, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización. (p.2)

Lo anterior presenta un panorama detallado de las manifestaciones físicas y emocionales del estrés, delineando una serie de síntomas que abarcan diversas esferas del bienestar humano. En el ámbito físico, se destacan síntomas como el cansancio, la pérdida de apetito y malestar general, así como problemas osteomusculares, alteraciones inmunológicas, sexuales, cardíacas, respiratorias y digestivas. Estos efectos físicos pueden tener un impacto significativo en la salud y el funcionamiento diario de una persona, afectando su calidad de vida y su capacidad para llevar a cabo actividades cotidianas.

Por otro lado, se mencionan una serie de manifestaciones emocionales asociadas al estrés, que van desde el agotamiento y el sentimiento de fracaso hasta la baja tolerancia a la frustración y la tristeza con tendencia a la depresión. Estos síntomas emocionales pueden influir en la percepción que tiene el individuo de sí mismo y del mundo que lo rodea, así como en su capacidad para relacionarse con los demás y enfrentar los desafíos de la vida.

En conjunto, estos síntomas físicos y emocionales del estrés subrayan la complejidad y la interconexión entre el cuerpo y la mente. El estrés no solo afecta el bienestar físico de una persona, sino que también puede tener un impacto significativo en su salud mental y emocional. Por lo tanto,

es crucial abordar el estrés de manera integral, considerando tanto sus manifestaciones físicas como emocionales, y buscar estrategias efectivas para manejarlo y reducir su impacto negativo en la salud y el bienestar general.

2.2.5.2 Impacto en el desempeño laboral

Está claro que la presencia de esta enfermedad traerá consigo distintas afectaciones a quien la padece, en ese sentido se producirán manifestaciones negativas dentro del desempeño laboral del individuo específicamente el docente, tales manifestaciones serán la disminución de la calidad de enseñanza, la falta de energía y motivación puede llevar a una menor calidad en la planificación de las clases, la entrega de lecciones y la evaluación de los estudiantes. Esto se traduce en una pérdida de efectividad en la transmisión de conocimientos y habilidades, así como en una menor atención a las necesidades individuales de los estudiantes, lo que impacta negativamente en su proceso de aprendizaje y desarrollo académico.

Así mismo el agotamiento puede hacer que los docentes sean menos eficientes en sus tareas diarias, afectando la preparación y la ejecución de sus responsabilidades. La falta de concentración y la disminución de la capacidad para manejar múltiples tareas pueden llevar a retrasos en la corrección de exámenes, la planificación de actividades extracurriculares y la respuesta a las necesidades de los estudiantes, lo que compromete la eficacia global del proceso educativo.

Otro de los impactos negativos es el ausentismo que se presenta, ya que los docentes que sufren de Burnout son más propensos a tomar ausencias por enfermedad o estrés, lo que afecta la continuidad del aprendizaje de los estudiantes. La falta de presencia constante en el aula puede interrumpir el ritmo de enseñanza, generar inestabilidad en el ambiente educativo y dificultar la construcción de relaciones sólidas entre docentes y estudiantes, lo que puede impactar negativamente en el rendimiento académico y el bienestar emocional de los alumnos.

Además de estas consecuencias directas en el ámbito educativo, el Burnout en los docentes también contribuye a la creación de un ambiente negativo en la escuela. Un docente con Burnout puede transmitir su frustración y desánimo a sus colegas y estudiantes, generando un clima de desmotivación, tensión y falta de apoyo emocional en el entorno escolar. Esta atmósfera negativa puede socavar el sentido de comunidad, afectar la moral del personal y obstaculizar el logro de los objetivos educativos y formativos de la institución.

2.2.5.3 Consecuencias en la vida personal y social

En términos de relaciones personales, este síndrome puede tener un impacto negativo en la vida familiar y social de la persona. El agotamiento emocional y la despersonalización pueden hacer que sea difícil para la persona conectarse emocionalmente con sus seres queridos, lo que puede provocar tensiones en las relaciones. Además, el tiempo y la energía dedicados al trabajo pueden reducirse, lo que puede afectar las relaciones sociales fuera del entorno laboral, la falta de energía que caracterizan a este síndrome puede llevar a dificultades en las relaciones de pareja. Los individuos afectados por el este padecimiento pueden sentirse desconectados emocionalmente de sus parejas, lo que puede dar lugar a conflictos, falta de comunicación y distanciamiento. Además, la irritabilidad y la falta de paciencia que a menudo acompañan al Burnout pueden generar tensiones adicionales en la relación. Esto puede manifestarse en discusiones frecuentes, dificultades para resolver problemas y un deterioro general en la calidad de la relación.

El impacto del Síndrome de Burnout se extiende más allá de la relación de pareja y puede afectar a todo el núcleo familiar. Los padres que experimentan Burnout pueden tener dificultades para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que puede resultar en una menor disponibilidad emocional y física para sus hijos. Esto puede manifestarse en una participación reducida en actividades familiares, una menor capacidad para proporcionar apoyo emocional a los hijos y una disminución en la calidad de la interacción familiar en general. Además, el estrés y la tensión asociados al Burnout pueden contribuir a un ambiente familiar tenso y poco saludable, lo que puede afectar el bienestar emocional de todos los miembros de la familia.

De acuerdo con Cristina Marrau (2004) se pueden presentar cambios en la conducta como “predominio de conductas adictivas y evitativas consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de enfermos y compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia” (p.56).

El Burnout también puede llevar al aislamiento social, ya que los individuos afectados pueden retirarse de las interacciones sociales y evitar actividades sociales fuera del trabajo. La fatiga crónica y la falta de energía pueden hacer que sea difícil participar en actividades sociales y mantener relaciones con amigos y colegas fuera del entorno laboral. Además, la falta de interés en actividades que antes eran placenteras y la sensación de desapego emocional pueden llevar a una

disminución en la búsqueda de interacciones sociales significativas. Esto puede resultar en sentimientos de soledad, aislamiento y desconexión social, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de los individuos afectados.

2.2.6 Estrategias de prevención del Síndrome de Burnout

Al abordar el Síndrome de Burnout desde múltiples frentes, tanto a nivel individual como organizacional, es posible reducir su incidencia y mitigar sus efectos en los docentes y otros profesionales.

Autores como (Cherniss, 1990; Burke, 1992; Guerrero, 2003) han determinado que el enfoque más efectivo para prevenir y tratar el Burnout radica en la intervención a múltiples niveles, abordando tanto aspectos individuales, como sociales y organizacionales.

Guerrero y Rubio (2005) en “Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el Ámbito Educativo” desarrollan en 6 apartados diferentes con apoyo de diversos autores estrategias y técnicas que se describirán a continuación:

- Estrategias individuales, constituye un planteamiento preventivo y de tratamiento el fomentar y promover la obtención de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del individuo. Lazarus y Folkman (1986) han divulgado el uso de estrategias de *coping* y los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que realiza el individuo para dominar, reducir o tolerar las exigencias creadas pueden ser adaptativas al reducir el estrés. Ivancevich y Mattenson (1987) destacan en su trabajo que las estrategias instrumentales para afrontar el estrés y encaminados a la adquisición de destrezas para el manejo de las emociones se destacan por su efectividad en la solución de problemas. Mientras que Gil-Monte y Peiró (1997) señalan que “el empleo de estrategias centradas en el problema previene el desarrollo del síndrome” (p. 29).
- Técnicas fisiológicas, estas orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por el estrés. “Destacando técnicas de relajación física y control de respiración” (Guerrero y Vicente, 2001, p. 30). Las técnicas fisiológicas tienen como objetivo principal reducir la activación del sistema nervioso simpático, que es responsable de la respuesta de "lucha o huida" ante situaciones estresantes. Al disminuir

esta activación, se pueden aliviar los síntomas físicos del estrés, como la tensión muscular, la aceleración del ritmo cardíaco y la respiración superficial.

- Técnicas conductuales, la finalidad de estas técnicas es conseguir que la persona domine un conjunto de habilidades y competencias que faciliten el afrontamiento de las situaciones laborales; destacando el cuidado personal. (Peiró 1992, citado por Guerrero y Rubio, 2005) establece que “una dieta equilibrada, no fumar ni beber en exceso y no consumir excitantes ni fármacos psicoactivos son factores que mejoran el estado de salud y sistema inmune, al mismo tiempo que modula el estrés laboral” (p. 30).

Es decir, este pretende fomentar hábitos saludables como una alimentación balanceada, ejercicio regular y suficiente descanso ayuda a mantener la salud física y mental.

- Técnicas cognitivas, en este tipo de técnica se busca mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Por ejemplo, (Villar y López, 2019) describen aspectos determinantes en la salud laboral, como lo es la satisfacción laboral, en donde es importante tener un grado de conformidad respecto a las condiciones de trabajo, lo que también tendrá un impacto no solo personal, sino tendrá un reflejo en donde se esté empleando generando más calidad y productividad; otro aspecto aunado a lo anterior es el ambiente laboral, ya que este es uno de los aspectos más importantes para la institución en donde se labore.
- Estrategias de intervención social, aquí se propone romper con el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social para amortiguar los efectos del estrés laboral e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas. Adler y Matthews (1994) han comprobado que el apoyo social se relaciona directamente con la salud física y psicológica. Entonces es importante mantener conexiones con colegas, amigos y familiares puede proporcionar un sistema de apoyo importante durante momentos difíciles.
- Estrategias de intervención organizacional, como se mencionó en puntos anteriores, hay diferentes escenarios en donde es de suma importancia desarrollar tanto lazos sanos, como un buen ambiente laboral, ya que aquí las organizaciones y/o instituciones deben prestar atención especial a los aspectos relacionados a la misma, como lo son turnos, ambiente, tipo de jornada, plazos, etc. Además de permitir mayor comunicación entre participantes del mismo contexto fomentando más participación en toma de decisiones, brindar

información necesaria de autocuidado, trabajo en grupo, desarrollo de habilidades interpersonales, entre otras.

En general, con estos puntos se busca fomentar un ambiente de trabajo donde se pueda hablar abierta y honestamente sobre los desafíos laborales y emocionales puede ayudar a reducir el aislamiento y promover el apoyo mutuo y aprender a priorizar tareas, establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y delegar responsabilidades cuando sea necesario puede ayudar a reducir el estrés laboral.

2.2.6.1 Beneficios tiene la activación física

La Organización Mundial de la Salud (2022) define la actividad física como:

Cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía. La actividad física hace referencia a todo movimiento, incluso durante el tiempo de ocio, para desplazarse a determinados lugares y desde ellos, o como parte del trabajo de una persona. (p. 1)

Entonces la activación física se refiere a cualquier movimiento corporal producido por los músculos que resulta en un gasto de energía. Este término engloba una amplia gama de actividades que van desde el ejercicio estructurado y planificado hasta las actividades cotidianas.

Además, ofrece una amplia gama de beneficios para la salud física y mental. Aquí se detallan algunos de los principales beneficios son físicos, mentales, emocionales, cognitivos y sociales; por ejemplo, según la Organización mundial (2022), los beneficios físicos, son:

- Mejora de la salud cardiovascular, ya que fortalece el corazón, mejora la circulación sanguínea y reduce el riesgo de enfermedades cardiovasculares como la hipertensión, el infarto y el accidente cerebrovascular.
- Control de peso, este ayuda a quemar calorías y mantener un peso corporal saludable, lo que puede prevenir la obesidad y sus complicaciones asociadas.
- Fortalecimiento muscular y óseo, el ejercicio, especialmente el entrenamiento de resistencia fortalece los músculos y huesos, reduce el riesgo de osteoporosis y mejora la densidad ósea.

- Mejora del metabolismo, aumenta la tasa metabólica, lo que ayuda al cuerpo a procesar alimentos y nutrientes de manera más eficiente.
- En el sistema inmunológico, puede fortalecer el sistema inmunológico, reduciendo la susceptibilidad a enfermedades.
- Flexibilidad y movilidad, mejora la flexibilidad, la movilidad articular y la postura, lo que reduce el riesgo de lesiones.

Por otra parte, en el aspecto mental y emocional (Hernández Mite, et. al., 2018) mencionan que la activación física regular:

- Permite la reducción del estrés y la ansiedad, ya que el ejercicio libera endorfinas, las cuales son conocidas como las hormonas de la felicidad, que ayudan a reducir el estrés y la ansiedad, provocando la mejora del estado del ánimo.
- Generará un aumento de la energía, ya que la actividad física regular puede aumentar los niveles de energía y reducir la fatiga; y tendrá también un impacto en la mejora de la calidad del sueño y descanso.
- Y tendrá un aumento de la autoestima.

La actividad física brinda múltiples oportunidades para nuestro desarrollo físico, mejorando nuestras habilidades tanto físicas como perceptivas, además de nuestras capacidades de expresión y comunicación. Es altamente beneficiosa para nuestra salud física y mental, ya que fomenta la creación de hábitos saludables y mejora nuestra calidad de vida.

(Ruano. 2004, citado por Hernández Mite, et. al., 2018) sigue la misma línea, afirmando que “el cuerpo no funciona sólo atendiendo a la dimensión física, sino que las emociones y la mente están asociadas a su funcionamiento y es imposible separarlas”, de manera que:

El cuerpo siempre nos pasa factura de nuestros estados emocionales (miedos, angustias o estrés). La estrecha relación que existe entre el funcionamiento tónico muscular, las actitudes posturales, los procesos psíquicos, y las emociones son causa de ello. La musculatura refleja nuestro estado emocional, se contrae, se relaja, se mueve libremente en función de la situación a la que nos enfrentamos. (p. 11)

Entonces, entendemos que la activación física es un componente esencial de un estilo de vida saludable, que abarca una variedad de actividades que pueden ser adaptadas a las necesidades y preferencias individuales para mejorar la salud y el bienestar general.

2.2.6.2 Prácticas de relajación física y emocional

Las prácticas para la relajación física y emocional son técnicas y actividades diseñadas para reducir el estrés, la ansiedad y promover el bienestar general tanto del cuerpo como de la mente. Estas prácticas ayudan a relajar los músculos, calmar la mente y mejorar la salud emocional, proporcionando una sensación de calma y equilibrio.

Rodríguez, et. al., (2005) menciona que:

Las prácticas de relajación son aquellas técnicas que, actuando sobre los estados psíquicos del sujeto, provocan modificaciones del estado o del funcionamiento biológico y las que incidiendo sobre el estado o función fisiológica del organismo inducen a ciertos estados psíquicos. (p. 2)

Las prácticas de relajación física están enfocadas a liberar la tensión muscular y mejorar la flexibilidad del cuerpo, las actividades más comunes que se pueden trabajar en enfoque físico son:

- Respiraciones profundas, estas ayudarán a calmar el sistema nervioso y va a reducir el estrés.
- Relajación progresiva de Jacobson, esta estrategia consiste en tensar y luego relajar diferentes grupos musculares del cuerpo, comenzando desde los pies y avanzando hacia la cabeza. Esto ayuda a liberar la tensión muscular acumulada.
- Estiramientos, son ejercicios suaves para relajar los músculos.
- Yoga, una práctica que combina posturas físicas, respiración y meditación para mejorar la relajación.
- Tai Chi, son movimientos suaves y fluidos combinados con respiración profunda.

Los autores Rodríguez, García y Cruz (2005) nos proponen estas estrategias/prácticas para la relajación física y otras más. Sin embargo, también proporcionan estrategias para el bienestar emocional, que son:

- Meditación, en donde se pretende focalizar la mente para alcanzar un estado de calma y claridad.
- Visualización guiada, esta práctica se basa en imaginar escenas tranquilas para promover la paz mental.
- Diario de gratitud, una práctica enfocada en la importancia de la escritura; se invita a escribir sobre cosas por las que se siente agradecido para mejorar el estado de ánimo.
- Escuchar música relajante, ya que usar música suave para calmar la mente, suele ser una práctica muy común y suele dar resultados en el instante.

Y estas son solo algunas prácticas que los autores mencionan, sin embargo, hay muchas estrategias que se pueden adaptar a las rutinas de los docentes. Pero, para aprovechar al máximo los beneficios de estas prácticas, es útil dedicarle unos minutos cada día a la relajación, se puede lograr un impacto significativo en la reducción del estrés y la mejora del bienestar general.

2.2.6.3 Enfoques para proveer apoyo social en el entorno laboral

El apoyo social es una columna vertebral crucial para afrontar el Síndrome de Burnout en el ámbito laboral. En un mundo donde pasamos gran parte de nuestro tiempo en el trabajo, las relaciones y conexiones que establecemos con nuestros colegas pueden marcar una gran diferencia en nuestra salud mental y emocional.

En primer lugar, el apoyo social proporciona un sistema de soporte emocional que puede amortiguar el impacto del estrés laboral. Tener colegas con quienes compartir preocupaciones y desafíos puede aliviar la sensación de estar solo frente a las dificultades. La simple experiencia de sentirse comprendido y validado puede ser enormemente reconfortante y puede ayudar a reducir los sentimientos de aislamiento y desesperanza que a menudo acompañan al Burnout.

Además, el apoyo social puede ofrecer una perspectiva externa y objetiva sobre las situaciones laborales difíciles. Los colegas y mentores pueden brindar consejos y sugerencias sobre cómo abordar problemas específicos en el trabajo, proporcionando nuevas ideas y enfoques que pueden ayudar a encontrar soluciones efectivas, según Cristina Marrau (2004) algunas formas de ofrecer este apoyo social en el trabajo son;

- Escuchar a la persona de forma activa, pero sin darle consejos ni juzgar sus acciones.

- Dar apoyo técnico en el sentido de que un compañero experto le confirme que está haciendo bien las cosas.
- Crear en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo por parte de aquellos compañeros expertos. Estos compañeros deben ser competentes en su profesión.
- Apoyo emocional entendido como apoyo incondicional. Este tipo de apoyo es necesario para todas las personas y si no es posible obtenerlo en el trabajo la persona debe disponer de él en casa.
- Apoyo emocional desafiante, que haga reflexionar a la persona sobre si realmente ha agotado todas las posibles soluciones, que le haga replantearse las posibles atribuciones hechas sobre los resultados de la tarea (culpar a los compañeros o superiores de los fracasos profesionales).
- Participar en la realidad social de la persona, confirmando o cuestionándole las creencias sobre sí mismo, sobre su autoconcepto, autoeficacia y autoestima. Esta función es especialmente importante cuando la persona cree que está perdiendo su capacidad para evaluar de forma adecuada su entorno. (p.66)

Entonces el apoyo social en el entorno laboral es esencial para combatir el síndrome de Burnout. Las relaciones y conexiones que establecemos con nuestros colegas no solo influyen en nuestra salud mental y emocional, sino que también pueden marcar la diferencia entre la lucha solitaria y la capacidad de superar los desafíos laborales.

El apoyo social proporciona un sistema de soporte emocional que amortigua el impacto del estrés laboral al permitirnos compartir nuestras preocupaciones y desafíos con otros. Sentirse comprendido y validado puede aliviar la sensación de aislamiento y desesperanza que a menudo acompaña al Burnout.

Este capítulo proporciona un análisis exhaustivo y detallado sobre los antecedentes, bases teóricas y conceptos clave del Síndrome de Burnout en docentes, destacando la importancia del estado del arte y revisiones bibliográficas para entender el dinamismo de este fenómeno. Se han abordado diversos estudios que ilustran las características, causas y efectos del Síndrome de Burnout en distintos contextos, desde el ámbito médico hasta el educativo, subrayando la necesidad de estrategias de intervención y prevención.

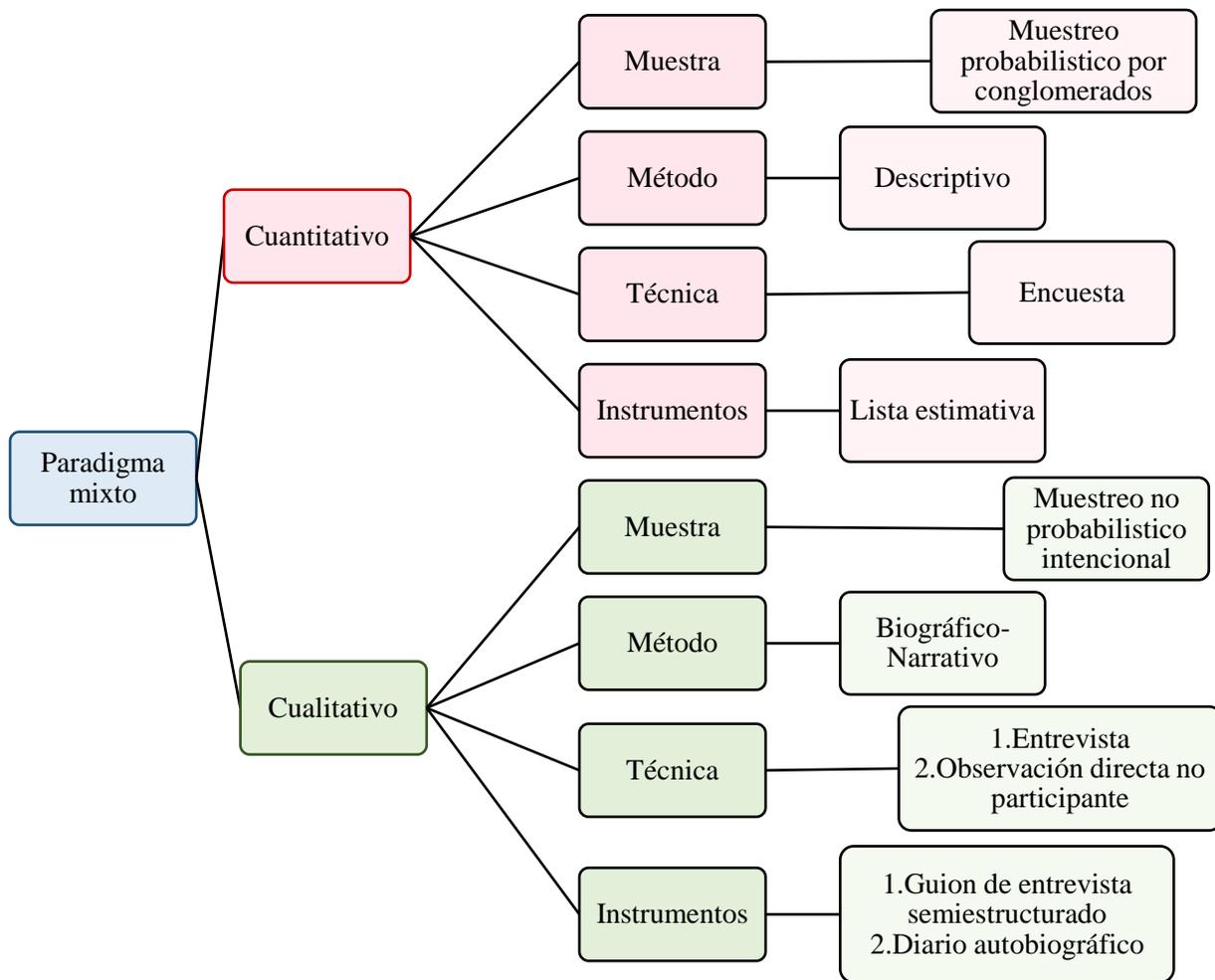
Este análisis es fundamental para contextualizar y justificar la relevancia del estudio presente. Ahora, con esta comprensión integral del problema, es posible avanzar hacia la siguiente fase de nuestra investigación.

El siguiente capítulo, el apartado metodológico, se centrará en delinear las técnicas y procedimientos específicos que se emplearán para investigar el Síndrome de Burnout en docentes universitarios en la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094, Centro, CDMX. Se describirán el paradigma, los métodos de recolección de datos, los instrumentos a utilizar, etc., con el objetivo de proporcionar una guía clara y detallada sobre cómo se llevará a dicha investigación, así mismo se incluirá el diagnóstico realizado.

Capítulo 3

El capítulo metodológico de cualquier investigación representa un pilar fundamental en el proceso investigativo, donde se establece el marco que guiará la recolección y análisis de datos. En este capítulo, se abordan aspectos clave que van desde el paradigma que orienta la comprensión del fenómeno estudiado, la descripción detallada de la muestra poblacional seleccionada, la especificación del método de investigación empleado, la elección de la técnica más adecuada para la recolección de datos, hasta la definición de los instrumentos utilizados para medir las variables de interés. Estos elementos, interconectados y cuidadosamente seleccionados, proporcionan la estructura necesaria para garantizar la validez y la fiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Dentro de este mismo capítulo se incluye el diagnóstico realizado con los instrumentos elaborados, el cual expone los hallazgos referentes al tema de estudio.



Esquema 1: Esquema metodológico.

A continuación, en función del esquema anteriormente presentado, se procederá a describir de manera detallada cada uno de los apartados que conforman dicho esquema. Este proceso tiene como objetivo no solo garantizar una comprensión clara y precisa de cada sección, sino también asegurar que se siga un orden metodológico coherente y estructurado. Cada apartado será explicado minuciosamente, desglosando sus componentes esenciales. De esta manera, se pretende facilitar la comprensión y aplicación práctica de la información, permitiendo que el lector o usuario siga el esquema de manera lógica y sistemática.

3.1 Paradigma

El paradigma es un marco teórico y metodológico que guía en la forma de abordar, interpretar y analizar un fenómeno. Sirve como una estructura fundamental que define qué preguntas son

relevantes, cómo deben ser formuladas, qué métodos son apropiados para la recolección y análisis de datos, y cómo deben interpretarse los resultados. Al proporcionar una perspectiva coherente y unificada, un paradigma facilita la comprensión y el avance del conocimiento en un campo específico de estudio.

(González, como se citó en Hurtado y Toro, 1997) menciona que: “Un paradigma de investigación es una concepción del objeto de estudio de una ciencia, de los problemas para estudiar, de la naturaleza de sus métodos y de la forma de explicar, interpretar o comprender los resultados de la investigación realizada”. (p. 32)

En esta investigación llevaremos a cabo un paradigma mixto, que nos permitirá integrar los enfoques cualitativos y cuantitativos en un solo estudio, con el objetivo de obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno investigado. Al combinar ambos enfoques, se pueden aprovechar las fortalezas de cada uno para compensar las limitaciones del otro, lo que puede conducir a una investigación más robusta y rica en información.

Además, el uso de este paradigma tendrá altos beneficios como lo son:

- **Comprensión holística:** Permite una comprensión más completa del fenómeno estudiado al examinar tanto las cualidades cualitativas como las cuantitativas del mismo.
- **Validación cruzada:** La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos puede ayudar a validar los hallazgos, lo que aumenta la confianza en los resultados obtenidos.
- **Amplia gama de datos:** Al utilizar múltiples fuentes de datos, se puede obtener una gama más amplia de información sobre el fenómeno, lo que puede conducir a conclusiones más sólidas y generalizables.
- **Exploración y explicación:** La investigación mixta permite no solo explorar un fenómeno, sino también explicarlo en detalle, ya que se pueden examinar tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos del mismo.
- **Flexibilidad metodológica:** Se puede adaptar el enfoque de investigación mixta a las necesidades específicas del problema de investigación, lo que permite mayor flexibilidad en el diseño del estudio.

La adopción del paradigma de investigación mixta representa un paso importante hacia una comprensión más profunda y completa de los fenómenos que nos rodean, abriendo nuevas posibilidades para el avance del conocimiento en diversos campos del saber.

Esta definición destaca la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos en una sola investigación, lo que permite aprovechar las fortalezas de ambos enfoques para abordar aspectos diversos y complementarios del problema de investigación. (Pereira como se citó en Creswell 2008) argumenta que la investigación mixta permite integrar, en un mismo estudio, metodologías cuantitativas y cualitativas, con el propósito de que exista mayor comprensión acerca del objeto de estudio. Aspecto que, en el caso de los diseños mixtos, puede ser una fuente de explicación a su surgimiento y al reiterado uso en ciencias que tienen relación directa con los comportamientos sociales.

La presente investigación en modalidad de propuesta pedagógica se desarrollará, a través de un tipo de investigación mixta. Los paradigmas mixtos según Hernández Sampieri y Mendoza 2008 representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Este consiste en combinar de manera sistemática los enfoques cuantitativo y cualitativo en un solo estudio para lograr una comprensión más completa del fenómeno. Este paradigma puede integrarse de forma que cada uno mantenga sus estructuras y procedimientos originales. De manera alternativa, pueden ser modificados, adaptados o sintetizados para llevar a cabo la investigación y manejar los costos asociados al estudio.

En las definiciones anteriores queda claro que en el paradigma mixto se combina al menos un componente cuantitativo y uno cualitativo en un mismo estudio o proyecto de investigación.

3.2 Muestreo

Para la presente investigación será necesaria la selección de una muestra, que de acuerdo con Sampieri (2014), es un subgrupo de la población o universo, se tiene en consideración la economía, tiempo y recursos, además de implicar la definición de la unidad de muestreo y su análisis, y se tiene que delimitar la población para generalizar resultados para establecer parámetros.

El muestreo, además, se divide en dos clases (probabilística y no probabilística o dirigida). En la clase de muestreo probabilístico se requiere precisar el tamaño de la muestra, seleccionar unidades o elementos muestrales por medio de un listado o marco muestral y procedimientos; dichos que se pueden definir mediante tómbolas, tablas de números aleatorios o selección sistemática. Y en esta clase probabilística también se divide en tres tipos, que son: Muestra aleatoria simple, muestra especificada y muestra por racimos.

Por otra parte, en la clase no probabilística o dirigida se seleccionan los casos o unidades por uno o varios propósitos y aquí no se pretende que sean casos estadísticamente representativos de la población.

El enfoque aquí se dirige hacia quiénes o qué son los participantes, objetos, eventos o grupos estudiados (las unidades de muestreo), lo cual varía según el planteamiento y los objetivos de la investigación. Igualmente se menciona muestras intencionales, por cuotas, opinativas y de conveniencia.

Dentro del marco de esta propuesta de investigación, se emplearán dos tipos distintos de muestreo, en concordancia con el paradigma mixto seleccionado. Para la fase cuantitativa del estudio, se utilizará un muestreo probabilístico por conglomerados, que permitirá obtener una muestra representativa a través de la selección de grupos específicos de la población. Por otro lado, la fase cualitativa se llevará a cabo mediante un muestreo no probabilístico intencional, lo que implica la selección deliberada de participantes que poseen características relevantes y específicas para el objeto de estudio. A continuación, se procederá a una descripción detallada de ambos métodos de muestreo, justificando su adecuación y relevancia para los objetivos de esta investigación.

3.2.1 Muestreo probabilístico por conglomerados

El muestreo por conglomerados es un método estadístico que se utiliza para estudiar grandes poblaciones, especialmente cuando no es fácil acceder a los elementos individuales. De acuerdo con Otzen y Manterola (2017) este muestreo “consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comuna, etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares” (p.229), a diferencia del muestreo aleatorio simple, en el que cada miembro de la población tiene las mismas posibilidades de ser seleccionado, el muestreo por conglomerados

divide la población en grupos, o "conglomerados", antes de realizar una selección aleatoria. Estos conglomerados suelen estar definidos geográficamente, pero también pueden basarse en otras características, como grupos de edad, escuelas o barrios.

El muestreo por conglomerados es una técnica que aprovecha la existencia de grupos o conglomerados en la población que representan correctamente el total de la población en relación con la característica que queremos medir. Dicho de otro modo, estos grupos contienen toda la variabilidad de la población. Si esto sucede, podemos seleccionar únicamente algunos de estos conglomerados para conocer la información de interés del total de la población.

3.2.2 Muestro no probabilístico intencional

En esta propuesta, se hará uso de la muestra no probabilística intencional, la cual se llevará a cabo mediante la selección de unidades elementales, en el cual no se tienen intervalos de confianza para estipular el valor poblacional, sino que solo se pueden hacer estimaciones puntuales, es decir, se recurrirá a los parámetros mencionados y elegidos por las investigadoras. Como mencionan Otzen y Manterola (2017) en este tipo de muestra se “permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos. Se utiliza en escenarios en las que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (p.230).

En este sentido, la muestra seleccionada estará compuesta por docentes que cumplan con los requisitos de interés para la investigación. Se seleccionarán un total de seis docentes que tengan más de cuatro años laborando en la universidad. Para esta muestra, tres docentes serán basificados: uno de ellos trabajará en el turno matutino, otro en el turno vespertino y uno trabajará tiempo completo y/o en un horario mixto. Para realizar una comparativa adecuada, los otros tres docentes serán interinos, manteniendo la misma distribución: uno laborará en el turno matutino, otro en el turno vespertino y uno de ellos en un horario de tiempo completo y/o mixto.

3.3 Método

El método en investigación se refiere al conjunto de técnicas, procedimientos y enfoques sistemáticos utilizados para recopilar, analizar y presentar datos con el fin de responder preguntas de investigación y resolver problemas específicos. Estos métodos son fundamentales para garantizar la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos en un estudio.

Para Ibarra (2006), el método "... es la forma de abordar la realidad, de estudiar los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, con el propósito de descubrir la esencia de los mismos y sus relaciones" (p.11). Y para Cortés Rojas, G., y García Santiago, S. (2003), "el método es el conjunto de pasos ordenados para alcanzar un fin" (p. 15).

Para esta propuesta se hará uso del método descriptivo el cual corresponderá la fase cuantitativa, mientras que para la fase cualitativa se utilizara el método biográfico-narrativo, los cuales se describirán a continuación.

3.3.1 Método descriptivo

En el método descriptivo, en investigación es una de las aproximaciones más comunes en las ciencias sociales y otras disciplinas. Se utiliza para describir de manera sistemática y objetiva características, comportamientos, fenómenos o situaciones tal como son, sin intentar modificarlos ni influir en ellos.

En la investigación descriptiva, el objetivo principal es proporcionar una representación precisa y detallada de lo que se está estudiando. Esto implica recopilar datos relevantes y presentarlos de manera organizada y comprensible.

Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Para Mario Tamayo y Tamayo (1994) define la investigación científica como: "registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos" (p. 166).

Entonces definimos la investigación científica como un proceso metódico y sistemático que busca obtener conocimiento nuevo y comprobable sobre diversos fenómenos naturales y sociales. Se basa en la observación, formulación de hipótesis, experimentación, análisis de datos y la obtención de conclusiones que pueden ser verificadas y replicadas por otros investigadores.

Por otra parte, Carlos Sabino define a la investigación descriptiva en su obra "El proceso de investigación" (1992) como "criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes" (p. 54).

Se concluye en este apartado que la investigación descriptiva es un tipo de estudio que tiene como objetivo principal describir las características, propiedades o comportamientos de un fenómeno

específico; este no busca establecer relaciones causales ni probar hipótesis, sino proporcionar una representación detallada y precisa de la situación o contexto en estudio.

Recordando que este tipo de investigación es útil para comprender mejor un fenómeno antes de intentar explicarlo o intervenir en él. Sirve para identificar patrones, tendencias y relaciones dentro de los datos recolectados, lo que puede guiar investigaciones posteriores y la toma de decisiones. En ámbitos como la sociología, psicología, marketing y educación, la investigación descriptiva proporciona información valiosa que puede influir en el desarrollo de políticas, estrategias y programas, mejorando la comprensión y abordaje de diversas problemáticas y oportunidades.

3.3.2 Método Biográfico-Narrativo

Con esta propuesta buscamos emplear un método Biográfico-Narrativo, que se ubica en la investigación cualitativa, que da cuenta de ese rico conocimiento, pues se trabaja con los sujetos mediante la narración que viaja por la memoria, para sacar a la luz aquellas experiencias, aquellas imágenes, recuerdos, sentimientos, ideales, aprendizajes y significados contextualizados en tiempo y espacio.

El método Biográfico-Narrativo es una técnica de investigación cualitativa que se centra en recopilar y analizar relatos de vida o narrativas autobiográficas de individuos. Este enfoque se utiliza para comprender las experiencias, significados y procesos de vida de las personas desde su propia perspectiva.

Bolívar (2012) menciona que la Investigación Biográfico-Narrativa se orienta a documentar una vida o unas vidas, un acontecimiento o una situación social, haciendo inteligible el lado personal de la experiencia social, mediante la incorporación protagónica de la voz de los participantes. Y otro autor, Arfuch (2010) menciona que esta se desarrolla a través de la entrevista narrativa, encuentro dialógico cuyo producto es un relato de coautoría derivado de las condiciones propias de la interacción y de las subjetividades puestas en juego.

La mayor limitación del enfoque Biográfico-Narrativo está relacionada con el proceso de análisis, aunque algunos recomiendan los procedimientos de la teoría fundamentada, Bolívar advierte que “un análisis propiamente narrativo debe huir de un exceso de tratamiento categorial, que expropie las voces de los sujetos investigados”, orientado hacia la construcción de tramas de sentido a través de la confrontación de voces y relatos simultáneos, evitando acercamientos reduccionistas y

manteniendo un proceso constante de comparación para identificar recurrencias, lógicas de acción similares y procesos afines.

Aguilera y Marissa. (2013) Mencionan que:

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad. (p. 86).

El método Biográfico-Narrativo emerge como una valiosa herramienta en la investigación cualitativa, permitiendo capturar la complejidad de las experiencias humanas desde la perspectiva de los propios protagonistas. Al centrarse en relatos de vida y narrativas autobiográficas, este enfoque facilita la comprensión profunda de los significados, procesos y contextos individuales y sociales. A pesar de los desafíos en el análisis, como evitar la expropiación de las voces de los sujetos, se destaca la importancia de mantener una aproximación reflexiva y comparativa para construir tramas de sentido que respeten la riqueza y diversidad de las experiencias humanas. En última instancia, los métodos de investigación, como el Biográfico-Narrativo, no solo ofrecen un marco para la exploración de la verdad, sino que también guían el camino hacia una comprensión más profunda y holística de la realidad.

3.4 Técnica

Las técnicas de investigación son métodos y procedimientos organizados utilizados para recolectar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o alcanzar metas específicas. Estas técnicas varían dependiendo del campo de estudio, el enfoque metodológico y los objetivos de la investigación. Entre las técnicas más comunes se encuentran encuestas, entrevistas, observaciones, experimentos, análisis de contenido y análisis estadístico. Cada técnica tiene sus propias fortalezas y debilidades, y la selección de la técnica adecuada depende del tipo de pregunta de investigación, el contexto y los recursos disponibles.

La técnica, según Estévez, et al. (2006) es:

El conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer relación con el objeto o sujeto de la investigación y, de ese modo, rigen la producción, manipulación y control de los hechos. Esta definición la acerca al método; como operación especial que permite recolectar, procesar o analizar información, bajo una orientación definida (p. 67).

En conclusión, la técnica en una investigación es fundamental, ya que proporciona los métodos y procedimientos sistemáticos necesarios para recolectar, analizar e interpretar datos de manera rigurosa y precisa. La elección de la técnica adecuada es crucial, pues determina la calidad y relevancia de los resultados obtenidos, influyendo directamente en la capacidad de la investigación para responder preguntas específicas y alcanzar sus objetivos. Además, el uso de técnicas apropiadas asegura que los datos sean confiables y válidos, lo que fortalece la credibilidad y el impacto de los hallazgos en el campo de estudio correspondiente.

En el presente estudio se emplearán técnicas específicas adaptadas a cada una de las fases metodológicas planteadas. Para la fase cuantitativa, se recurrirá al uso de encuestas, las cuales permitirán la recolección de datos numéricos y la medición de variables específicas a partir de una muestra representativa de la población objetivo.

Por otro lado, en la fase cualitativa, se implementarán técnicas tales como entrevistas y la observación directa no participante. Las entrevistas permitirán explorar a fondo las percepciones, experiencias y significados que los individuos atribuyen a los fenómenos estudiados, a través de un diálogo abierto y detallado con los participantes. La observación directa no participante, a su vez, posibilitará la recopilación de información sobre comportamientos y dinámicas en contextos naturales sin que la presencia del investigador interfiera significativamente en las actividades observadas.

3.4.1 Encuesta

En la encuesta, es un método de investigación utilizado para recopilar datos de una muestra representativa de una población en particular. Consiste en formular una serie de preguntas estandarizadas y presentarlas a los individuos seleccionados, quienes proporcionan respuestas que luego son analizadas para obtener información sobre opiniones, actitudes, comportamientos u otras variables que serán representadas en un enfoque cuantitativo.

La encuesta es considerada por Lanuez y Fernández (2014) como “el método empírico que utiliza un instrumento o formulario, impreso o digital, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, y que los sujetos que aportan la información llenan por sí mismos” (p. 35).

El uso de la encuesta permite recopilar datos de manera sistemática, medir variables, identificar tendencias, planificar y recopilar la obtención de resultados.

Hernán Feria (2020) menciona tres ventajas de la encuesta, en relación con la entrevista:

- Asegura de un mejor modo obtener opiniones de un número mayor de personas.
- Asegura de un mejor modo obtener opiniones cuando la muestra está dispersa geográficamente.
- Permite de una mejor forma tabular y estudiar las opiniones recibidas de los encuestados, para su conversión, inferencial mente, por el investigador, en información útil a considerar en la investigación.

Tendrán suma importancia en este taller, ya que como menciona Bandalos (2018) Estos facilitan el registro constante y homogéneo de los fenómenos sujetos a observación, simplifica, por tanto, el control de la observación científica. Con ello favorecen el logro de la sistematicidad, uno de los valores fundamentales de la ciencia y permite mejorar la precisión de las observaciones.

3.4.2 Entrevista

La entrevista como técnica tiene como objetivo obtener información de forma oral y personalizada, sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona.

En palabras de Sampieri (2018), la entrevista: “Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”. (p. 449) Y añade que, en el caso de las entrevistas cualitativas, estas son más íntimas, flexibles y abiertas que la cuantitativa.

Para el caso de la entrevista, esta se divide en tres tipos, los cuales son:

- Entrevistas estructuradas: Las preguntas se establecen previamente, siguiendo un orden específico y ofreciendo un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplican de manera uniforme a todos los participantes del estudio. La sistematización es su

ventaja principal, ya que facilita la clasificación y el análisis, además de proporcionar alta objetividad y confiabilidad. Sin embargo, su desventaja radica en la falta de flexibilidad, lo que puede llevar a una menor adaptabilidad del entrevistado y una menor profundidad en el análisis.

- Entrevistas semiestructuradas: Ofrecen mayor flexibilidad que las estructuradas, ya que se basan en preguntas predefinidas que pueden ajustarse según el entrevistado. Su ventaja radica en la capacidad de adaptarse a los sujetos, motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.
- Entrevistas no estructuradas: Son más informales y flexibles, permitiendo adaptarse tanto a los sujetos como a las condiciones. Los entrevistados tienen la libertad de explorar más allá de las preguntas y desviarse del plan original. Su desventaja es la posibilidad de que falte información necesaria para la investigación.

En esta propuesta haremos uso de una entrevista semiestructurada, ya que esta nos permite un grado de flexibilidad, pero mantiene uniformidad en su estructura y aplicación para lograr los resultados deseados. Asimismo, (Flick U, 2007) “se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos entrevistados expresen sus puntos de vista de manera relativamente abierta, que en una entrevista estandarizada o un cuestionario” (p. 89).

La elección de una entrevista semiestructurada para esta propuesta de investigación se fundamenta en su capacidad para combinar flexibilidad con coherencia en la recopilación de datos, lo que favorece la obtención de información rica y detallada sobre los temas abordados.

Al mantener una estructura uniforme, la entrevista semiestructurada ofrece la oportunidad de profundizar en áreas de interés específicas mientras se mantiene una guía general para garantizar la consistencia en la recopilación de datos.

3.4.3 Observación directa-no participante

La observación directa no participante es un método de investigación cualitativa en el cual el investigador observa y registra los comportamientos y eventos en un entorno natural sin involucrarse ni interactuar con los sujetos que están siendo observados. Este enfoque permite al investigador recopilar datos sobre cómo las personas actúan y reaccionan en situaciones reales sin influir en el entorno ni en las conductas de los sujetos observados.

El investigador no participa en las actividades que observa. Se mantiene una distancia física y emocional para evitar influir en los sujetos observados. Esta no intervención es esencial para garantizar que los datos recopilados sean auténticos y reflejen comportamientos naturales y espontáneos. El investigador debe estar observando discretamente sin alterar la dinámica del entorno.

La observación se realiza en el contexto donde los eventos ocurren naturalmente, ya sea en una escuela, una oficina, un mercado, etc. La elección del entorno es crucial, ya que debe ser representativa de las situaciones cotidianas de los sujetos observados. La autenticidad del contexto asegura que las observaciones reflejen verdaderamente el comportamiento típico y no una reacción a un entorno artificial o controlado.

El investigador toma notas detalladas y precisas sobre las acciones, interacciones y contextos observados. Esto puede incluir descripciones verbales, cronogramas de eventos, diagramas y, en algunos casos, grabaciones de video o audio. Un registro meticuloso es fundamental para capturar todos los matices del comportamiento y las interacciones. Detalles como el lenguaje corporal, las expresiones faciales y el tono de voz pueden ser cruciales para la interpretación de los datos.

Esta observación proporciona una comprensión rica y contextualizada de los fenómenos observados. El contexto en el que ocurren los comportamientos es fundamental para comprender plenamente las acciones y las interacciones. La observación directa no participante permite al investigador ver cómo las personas se comportan en su entorno habitual, lo que puede revelar factores contextuales importantes que influyen en el comportamiento.

Permite al investigador ajustar el enfoque de la observación en función de lo que se considera más relevante durante el proceso. Esta flexibilidad es una ventaja significativa, ya que el investigador puede adaptar su enfoque en respuesta a lo que observa, profundizando en aspectos inesperados o particularmente interesantes del comportamiento observado.

La observación directa no participante es una técnica valiosa para recopilar datos sobre comportamientos en contextos naturales, proporcionando una perspectiva auténtica y contextualizada de los fenómenos estudiados. Esta técnica es especialmente útil cuando se necesita una comprensión profunda y detallada del comportamiento humano en situaciones reales. La

combinación de naturalidad, contextualización y flexibilidad hace de la observación directa no participante una herramienta poderosa en la investigación cualitativa.

3.5 Instrumentos

Los instrumentos en investigación son utilizados para recolectar, medir y analizar datos de manera sistemática. Estos instrumentos son esenciales para garantizar la validez y confiabilidad de los datos obtenidos, permitiendo a los investigadores responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados. Los instrumentos pueden variar significativamente según el tipo de investigación (cuantitativa o cualitativa) y el diseño del estudio.

Los instrumentos en investigación son fundamentales para la recopilación de datos precisos y válidos, permitiendo a los investigadores desarrollar un conocimiento profundo y riguroso sobre los fenómenos estudiados. La selección y diseño cuidadoso de estos instrumentos es crucial para el éxito y la credibilidad de cualquier investigación científica.

En función de las técnicas mencionadas anteriormente, se harán uso de los instrumentos como la escala estimativa la cual está enfocada para responder a la fase cuantitativa, mientras que en la fase cualitativa los instrumentos utilizados serán el guion de entrevista y el diario autobiográfico.

3.5.1 Escala estimativa

La escala estimativa es una herramienta de observación utilizada para evaluar las conductas, productos, procesos o procedimientos llevados a cabo por el estudiante, indicando el grado en que una característica o cualidad está presente. Este enfoque mixto integra aspectos cualitativos (criterios de evaluación) y cuantitativos (escalas numéricas, simbólicas o visuales) para medir el desempeño del evaluado.

Estas tienen una estructura similar a las listas de cotejo, pero incluyen más de dos variables en la observación, lo que permite medir también el grado de intensidad de la conducta. Al añadir un nivel de desempeño adicional, estas escalas permiten discriminar con mayor precisión el comportamiento observado o el contenido medido. Pueden expresarse en una escala verbal, numérica, gráfica o descriptiva.

De acuerdo con Díaz-Barriga y Hernández (2002, p. 394), las escalas pueden ser de varios tipos:

Cualitativas (descriptivas o basadas en criterios o estándares amplios) en las que se usan calificativos para señalar las dimensiones importantes con juicios descriptivos como: producto completado o producto parcialmente completado o producto incompleto; o bien, juicios evaluativos como: mal, regular, bien, sobresaliente.

Numéricas, para las que es necesario describir con precisión la correspondencia entre los números y los descriptores, de tal forma que la información obtenida sea provechosa.

Para obtener información precisa y objetiva sobre la conducta, producto o proceso evaluado, es esencial priorizar la observación del proceso sobre el resultado.

Tal como se especifica en la siguiente tabla, las escalas pueden valorar diferentes tipos de conductas, actuaciones o comportamientos que se espera observar en el evaluado.

Niveles para construcción de escala de estimación		
Propósito	Definición	Niveles de logro
Frecuencia	Periodicidad con que se muestra una conducta o hecho que se pretende evaluar.	Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.
Adecuación de la conducta	Mide qué tan adecuada es la conducta del evaluado.	Muy adecuado, adecuado, poco adecuado, nada adecuado.
Satisfacción	Muestra el logro alcanzado de la conducta respecto de una meta o indicador.	Optimo, notable, satisfactorio, mejorable, insatisfactorio. Excedido, alcanzado, no alcanzado.
Intensidad de conducta	Muestra el grado de intensidad de la conducta.	Excelente, muy bien, regular, suficiente, insuficiente.
Grado de acuerdo	Constata el grado de afiliación de los evaluados a partir de su opinión sustentada en valores, actitudes y sentimientos.	Totalmente en desacuerdo, algo en desacuerdo, algo de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Calidad	Es la excelencia que se logra en el desempeño.	Destacado, satisfactorio, básico, insuficiente, ausente.
Cantidad	Mide los aspectos o características en virtud de lo cual estas son contables.	Mucho, bastante, poco, casi nada, nada.

Tabla 1: Niveles para construcción de escala de estimación

Fuente: Colegio de Bachilleres (2020), adaptada de Tobón, S. (2017, p. 67)

Estas escalas permiten evaluar con precisión la presencia y la calidad de diferentes conductas en el evaluado, proporcionando una herramienta útil para la observación y la medición detallada de su desempeño.

3.5.2 Guion de entrevista

Un guion de entrevista es una herramienta utilizada para estructurar y dirigir una entrevista de manera efectiva. Consiste en una serie de preguntas y temas organizados de manera lógica y secuencial con el propósito de obtener información relevante y detallada sobre un tema específico. Este guion puede contener preguntas abiertas para fomentar respuestas elaboradas, así como preguntas cerradas para obtener información específica.

Robert K. Avery, en su libro "Televisión News Writing, Reporting, and Producing," explica que "un guion de entrevista es un documento que ayuda al entrevistador a mantener la conversación en el camino deseado. Puede contener una lista de preguntas y temas que se deben cubrir, así como instrucciones para la grabación o la transmisión."

El guion de entrevista no solo incluye preguntas, sino también instrucciones sobre cómo manejar la entrevista, cómo abordar ciertos temas sensibles o delicados, cómo establecer empatía con el entrevistado, entre otros aspectos. Además, puede contener notas o recordatorios para el entrevistador sobre puntos clave a cubrir durante la conversación, Folgueiras Pilar (2016) menciona lo siguiente;

En la entrevista semiestructurada también se decide de antemano qué tipo de información se requiere y en base a ello – de igual forma- se establece un guion de preguntas. No

obstante, las cuestiones se elaboran de forma abierta lo que permite recoger información más rica y con más matices que en la entrevista estructurada. En la entrevista semiestructurada es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada. (p. 3)

En una entrevista semiestructurada, el guion de entrevista sirve como una guía flexible que incluye una serie de temas o áreas a cubrir durante la entrevista, pero permite cierto grado de libertad para que el entrevistador pueda explorar temas adicionales o profundizar en respuestas específicas según sea necesario.

El guion de entrevista en una entrevista semiestructurada proporciona una estructura básica para garantizar que se cubran los temas principales, pero también brinda flexibilidad para capturar información relevante que puede surgir de manera espontánea durante la interacción con el entrevistado.

3.5.3 Diario autobiográfico

Un diario autobiográfico en la investigación es una herramienta invaluable para documentar tus pensamientos, procesos, descubrimientos y reflexiones a lo largo de un proyecto de investigación. Es como llevar un registro personal de un viaje intelectual y emocional mientras exploras un tema específico.

En un diario autobiográfico, puedes anotar tus ideas iniciales, tus hipótesis, las fuentes que consultas, los métodos que empleas, los obstáculos que encuentras y cómo los superas, así como cualquier cambio en tu enfoque o perspectiva a medida que avanzas en tu investigación. También puedes registrar tus emociones, dudas, momentos de inspiración y cualquier otra cosa que te parezca relevante para tu proceso de investigación.

Este tipo de diario no solo te ayuda a mantener un registro detallado de un trabajo, sino que también puede servir como una herramienta de autorreflexión que permite examinar tu propio proceso de pensamiento y aprender de tus experiencias a lo largo del tiempo. Además, puede ser útil para

comunicar tu proceso y resultados a otras personas, ya que proporciona una narrativa rica y personal sobre tu trabajo de investigación.

Este es un instrumento básico de investigación y formación, porque nos permite la recogida de datos significativos, además de la reflexión sobre los mismos, su análisis y sistematización. Que de acuerdo con Jurado Dolores (2011);

Ello nos llevará a tener unos referentes que reflejen la realidad sentida de quien escribe el diario, para posteriormente dar el salto a una comprensión mayor de la información y situaciones o emociones recogidas, desde la distancia en el tiempo, habiendo dejado sedimentar la experiencia registrada. (p. 175)

Algunos de los objetivos planteados cuando se decide llevar a cabo un diario son los que a continuación se enlistan (López Górriz, 2007):

- Para recoger información significativa y cotidiana de las distintas situaciones observadas.
- Para observar mejor lo que hacemos (auto observación) y observar mejor a las otras personas con las que nos relacionamos (hetero-observación).
- Para evaluar los distintos saberes aprendidos, del problema del poder, de la gestión en grupo, de las estrategias o metodologías utilizadas, etc.
- Para reflexionar sobre nuestros propios procesos de aprendizaje.
- Para valorar las acciones con una perspectiva evolutiva e histórica que refleje la calidad de las formaciones e intervenciones desarrolladas.
- Para mejorar nuestra práctica.
- Para cambiar actitudes, comportamientos y actuaciones en general. – Para ser más conscientes de nuestras actuaciones.
- Para retroalimentarnos.

En este sentido el diario nos permite recoger información relevante de nuestras observaciones, no sólo de las personas con las que trabajamos sino también del entorno en que nos movemos y de nosotros mismos. Esta práctica nos proporciona una herramienta valiosa para documentar y analizar las interacciones y situaciones cotidianas de manera detallada. Al registrar nuestras

experiencias, pensamientos y sentimientos, podemos reflexionar sobre ellos y obtener una comprensión más profunda de nuestras propias acciones y reacciones. Esto, a su vez, nos ayuda a ser más conscientes de nuestras actuaciones y a identificar patrones y áreas de mejora. Además, el proceso de escritura en el diario fomenta el desarrollo de habilidades críticas como la observación, la reflexión y el análisis, lo que contribuye a un crecimiento personal y profesional continuo. También nos permite tener un registro histórico de nuestras experiencias, facilitando la evaluación de nuestro progreso y el establecimiento de metas futuras.

3.6 Diagnóstico

El diagnóstico es un estudio fundamental y previo a cualquier planificación o proyecto. Este proceso implica la recopilación exhaustiva de información relevante, su organización meticulosa, su análisis detallado y la interpretación de los datos obtenidos. A partir de este análisis, se obtienen conclusiones y se formulan hipótesis que guiarán las siguientes etapas del proyecto. El objetivo del diagnóstico es analizar un sistema en profundidad para comprender su funcionamiento actual. Esta comprensión permite identificar áreas de mejora y proponer cambios estratégicos que puedan ser implementados de manera efectiva, asegurando que los resultados sean previsibles y alineados con los objetivos establecidos. De acuerdo con Javier Rodríguez (2017):

El diagnóstico es la base sobre la que tomamos todas las decisiones del proyecto. En él se encuentran todas las hipótesis de las que partimos al planear nuestro trabajo futuro y las posibles reacciones del sistema a la introducción de la nueva propuesta. Por ello, si nos equivocamos en el diagnóstico, con seguridad fracasaremos en la implementación del proyecto. (p.5)

En este contexto, el diagnóstico que realizaremos nos proporcionará una comprensión detallada del estado actual de los docentes seleccionados para la muestra. Esta evaluación no solo nos permitirá conocer mejor la realidad en la que se encuentran, sino también identificar las fortalezas y debilidades existentes entre ellos. Además, nos ayudará a entender las dinámicas y relaciones entre los diversos actores sociales que operan dentro del entorno específico de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094 Centro CDMX. Con esta información, podremos anticipar posibles reacciones del sistema frente a diversas acciones de intervención, así como evaluar los cambios

que podrían implementarse para abordar las problemáticas detectadas. En resumen, este diagnóstico es fundamental para planificar de manera eficaz cualquier intervención futura y mejorar el funcionamiento dentro de este entorno educativo.

3.6.1 Resultados

Para llevar a cabo este diagnóstico, se emplearon tres instrumentos aplicados a los docentes de la UPN 094 Centro, CDMX, que proporcionan una visión tanto cuantitativa como cualitativa. Estos instrumentos, mencionados anteriormente, son: una escala estimativa, un guion de entrevista y un diario autobiográfico, todos los instrumentos fueron aplicados a una muestra compuesta por 6 docentes de los cuales algunos son docentes interinos (uno de turno matutino, uno de turno vespertino, uno de tiempo completo y uno de turno matutino con interinato indefinido), mientras que los otros docentes son basificados (uno de turno vespertino y uno de tiempo completo).

Cada uno de estos métodos permite analizar la información recopilada desde diferentes ángulos. La escala estimativa ofrece una perspectiva descriptiva y medible, mientras que el guion de entrevista facilita la recolección de datos cualitativos a través de conversaciones estructuradas. Por último, el diario autobiográfico permite una exploración biográfica-narrativa, proporcionando una visión más profunda y personal de las experiencias y percepciones de las investigadoras.

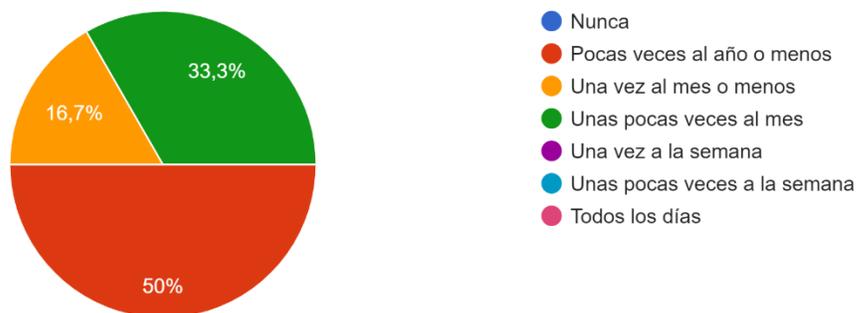
En conjunto, estos instrumentos ofrecen un análisis exhaustivo y multidimensional de la información obtenida, permitiendo una comprensión más completa y detallada del objeto de estudio, en este caso del Síndrome de Burnout dentro del ámbito universitario.

3.6.1.1 Resultados escalas estimativas

En primer lugar, con las escalas estimativas respondidas por la muestra de docentes, podemos encontrar lo siguiente:

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

6 respuestas

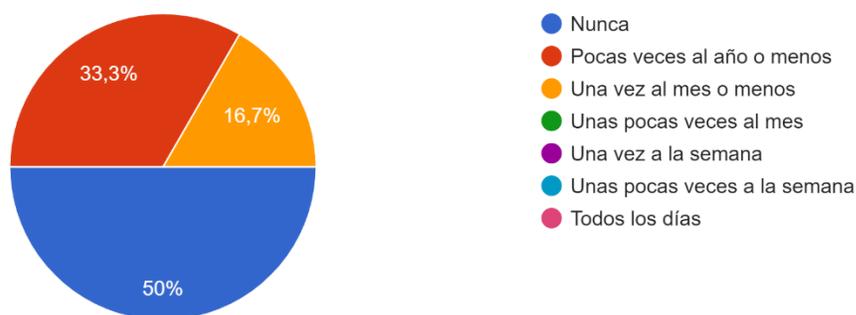


Gráfica 1: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

Como se observa en el gráfico anterior, todos los docentes experimentan algún grado de agotamiento debido a su trabajo, aunque la intensidad varía entre ellos. Un 33% de los docentes reporta sentirse agotado pocas veces al mes, lo que indica una frecuencia relativamente baja pero constante de esta sensación. Por otro lado, un 50% de los docentes menciona que esta sensación de agotamiento se presenta en contadas ocasiones a lo largo del año, lo que sugiere que, aunque experimentan el agotamiento, este no es una constante en su vida laboral.

Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés

6 respuestas

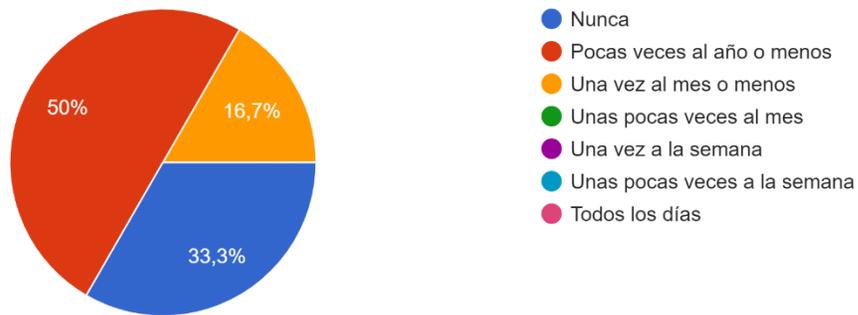


Gráfica 2: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés”.

El gráfico 2 muestra las respuestas a la pregunta "Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés", el 50% de los encuestados selecciona que trabajar directamente con estudiantes nunca les produce estrés, constituyendo el grupo más grande, el 33% de los encuestados indica que esta situación les produce estrés pocas veces al año o menos, mientras que el 16.7% menciona que el estrés ocurre una vez al mes o menos, lo que sugiere que el estrés relacionado con trabajar

directamente con estudiantes no es una experiencia frecuente. La mayoría de los docentes rara vez experimentan estrés debido a su interacción directa con los estudiantes, con un 50% que nunca lo siente y un 50% que lo siente en alguna medida, pero infrecuentemente.

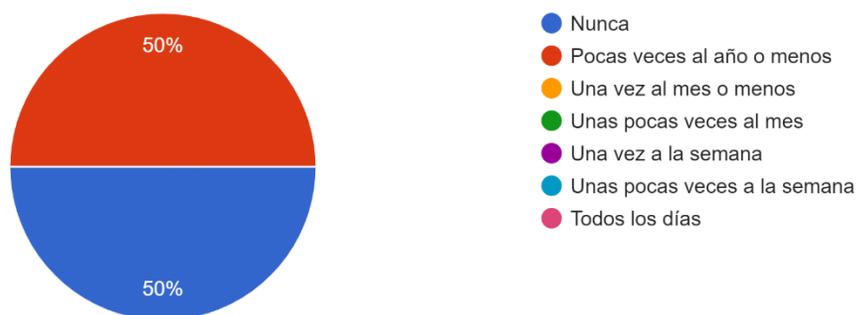
Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa
6 respuestas



Gráfica 3: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa”

Como se observa la mayoría de los docentes rara vez sienten que trabajar todo el día con estudiantes suponga un gran esfuerzo y los cansa. Un 33.3% de los encuestados afirma que nunca experimentan esta sensación, indicando que para ellos la interacción diaria con los estudiantes no resulta extenuante. Por otro lado, un 66.7% de los docentes siente este cansancio en alguna medida, pero de manera infrecuente. Dentro de este grupo, la mitad (50%) menciona que el agotamiento se presenta pocas veces al año o menos, mientras que el 16.7% indica que esta sensación ocurre una vez al mes o menos. Estos datos sugieren que, aunque el trabajo con estudiantes puede ser demandante, no es una fuente constante de fatiga para la mayoría de los docentes encuestados.

Me siento frustrado en mi trabajo
6 respuestas

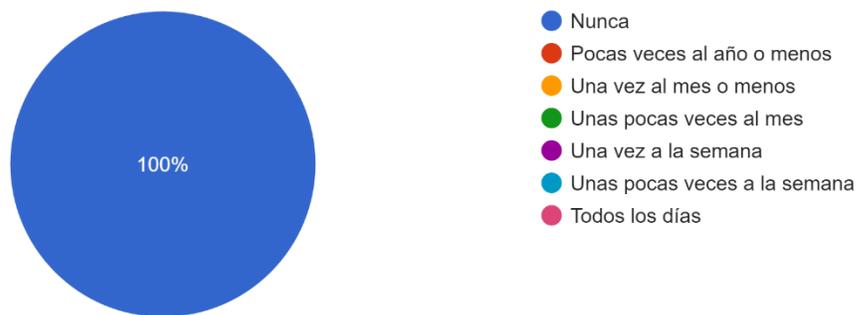


Gráfica 4: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Me siento frustrado en mi trabajo”.

El gráfico 4 revela que la frustración en el trabajo no es una sensación común entre los docentes encuestados. Un 50% nunca se siente frustrado, mientras que el otro 50% experimenta frustración en raras ocasiones, específicamente pocas veces al año o menos. Estos datos sugieren un ambiente laboral mayormente positivo o, al menos, no frecuentemente frustrante para los docentes que respondieron la encuesta.

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

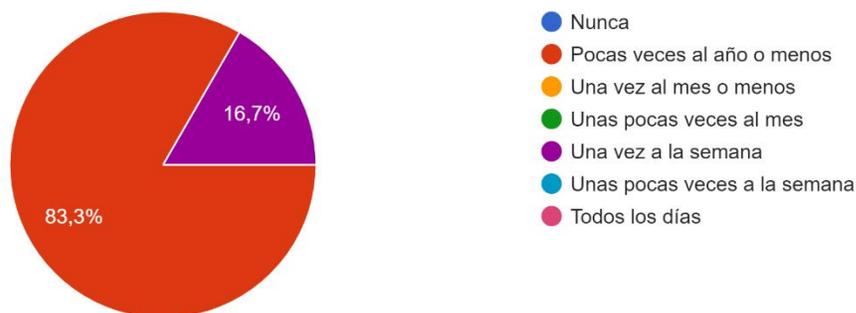
6 respuestas



Gráfica 5: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente”.

Se ejemplifica en relación con las respuestas obtenidas que la muestra total, es decir, el 100% de los encuestados, afirma que su labor docente no los endurece emocionalmente. Este hallazgo es significativo, ya que sugiere que el trabajo como docente no actúa como un factor que afecte negativamente su capacidad para interactuar emocionalmente con los demás. En otras palabras, los docentes no sienten que su labor les haga menos sensibles o empáticos en sus relaciones tanto dentro como fuera del entorno laboral.

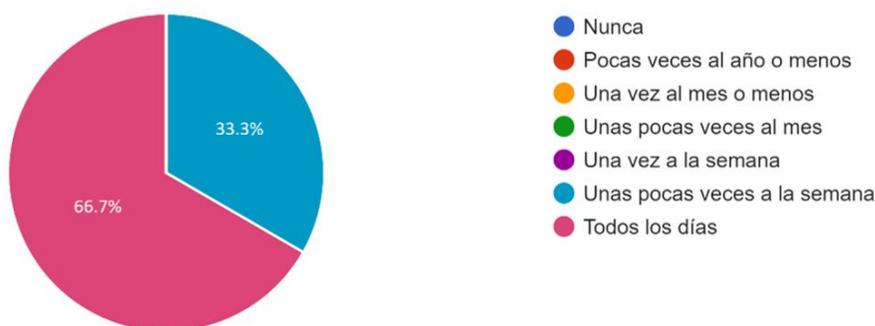
Quando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
6 respuestas



Gráfica 6: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado”.

En relación con el enunciado, se puede observar que la totalidad de la muestra se siente fatigada al enfrentar otra jornada de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que esta sensación de fatiga no es constante para todos los individuos encuestados. El 83.3% de los participantes menciona que esta fatiga ocurre pocas veces al año, lo que indica que, para la mayoría, esta sensación no es una experiencia común o recurrente. Por otro lado, un 16.6% de los encuestados indica que esta sensación de fatiga ocurre al menos una vez a la semana, lo cual representa una proporción significativa de personas que experimentan este cansancio con mayor regularidad.

Me siento con mucha energía en mi trabajo
6 respuestas

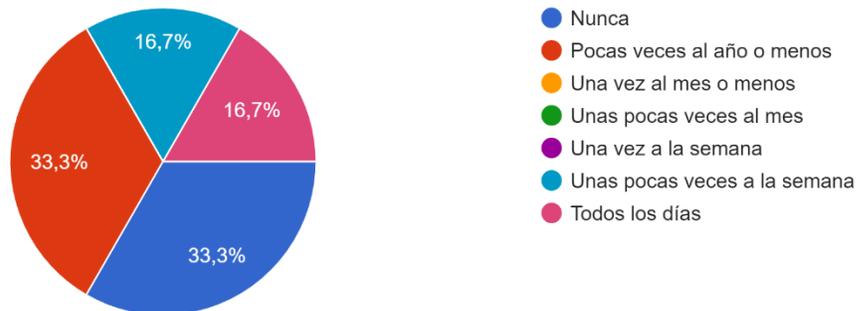


Gráfica 7: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Me siento con mucha energía en mi trabajo”.

El gráfico 7 ofrece un panorama alentador sobre el nivel de energía que experimentan los docentes en su trabajo. La información revela que la totalidad de los docentes participantes manifiestan sentir energía al desempeñar sus labores docentes. Entre ellos, un 66.7% indica experimentar esta

sensación todos los días, mientras que el 33.3% restante la describe como algo que ocurre unas pocas veces a la semana.

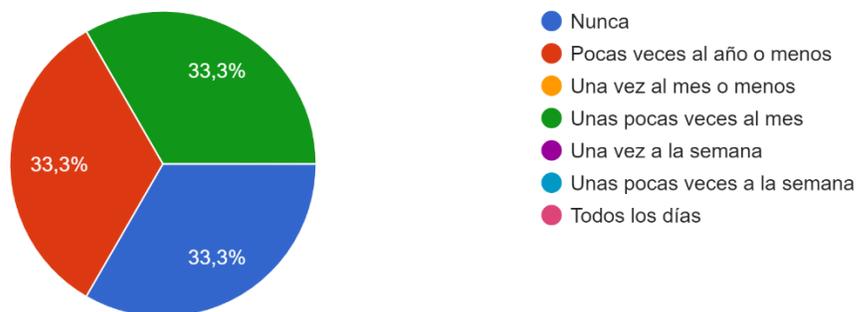
Me siento cansado al final de la jornada del trabajo
6 respuestas



Gráfica 8: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Me siento cansado al final de la jornada del trabajo”.

Como se observa, el 33.3% de los docentes nunca se sienten agotados al final de su jornada de trabajo, sin embargo, el resto del porcentaje presenta este cansancio, el 33.3% se siente de esta manera pocas veces al año lo que sugiere que se experimentan cansancio con muy poca frecuencia, lo cual es un indicador positivo en términos de bienestar laboral. Mientras el 16.7% presenta este cansancio de manera muy frecuente, los docentes encuestados experimentan cansancio varias veces a la semana, mientras que el otro 16.7% presenta cansancio diario, lo cual es un indicador de una mayor frecuencia de fatiga en este grupo.

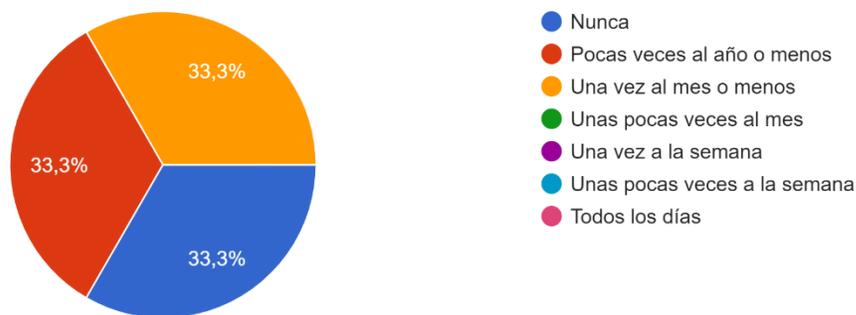
Mi desgaste laboral me ha generado problemas para conciliar el sueño
6 respuestas



Gráfica 8: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Mi desgaste laboral me ha generado problemas para conciliar el sueño”.

En relación con el enunciado anterior, podemos observar que el 33.3% de la muestra responde que nunca se ha generado problemas para conciliar el sueño debido a su trabajo, mientras que el otro 33.3% afirma que pocas veces al año presentan este síntoma, esto representa muy poca frecuencia y/o nula en gran porcentaje de la muestra con problemas para conciliar el sueño, mientras que el otro tercio de la muestra afirma que unas pocas veces al mes padecen este síntoma, para estos individuos, las dificultades para conciliar el sueño son un inconveniente recurrente, aunque moderado.

Mi trabajo ha provocado que presente problemas de salud
6 respuestas

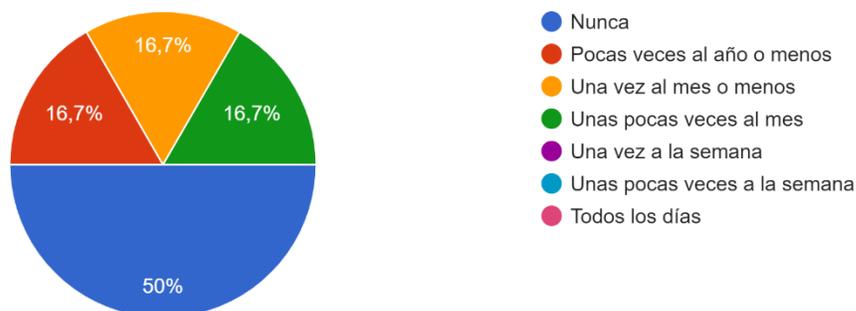


Gráfica 9: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Mi trabajo ha provocado que presente problemas de salud”.

El gráfico 9 muestra que en una tercera parte de los docentes su trabajo nunca les ha provocado problemas de salud, ya que indica que para el 33.3% de los encuestados, el ejercicio de su profesión no tiene repercusiones negativas en su bienestar, por otro lado, otro 33.3% de los docentes menciona que su trabajo es un factor para provocar efectos negativos en su salud unas pocas veces al año o menos. Aunque estos problemas de salud no son frecuentes, su presencia ocasional sugiere que existen momentos en los que el estrés o las exigencias laborales pueden afectar la salud de estos docentes. Finalmente, el último tercio de la muestra, otro 33.3%, concluye que su labor como docente influye en padecer problemas de salud al menos una vez al mes. Este hallazgo es significativo porque indica que un número considerable de docentes experimenta problemas de salud con una frecuencia mensual, lo que podría reflejar un nivel elevado de estrés o carga laboral que debe ser atendido.

Siento que mi trabajo me está desgastando psicológicamente

6 respuestas

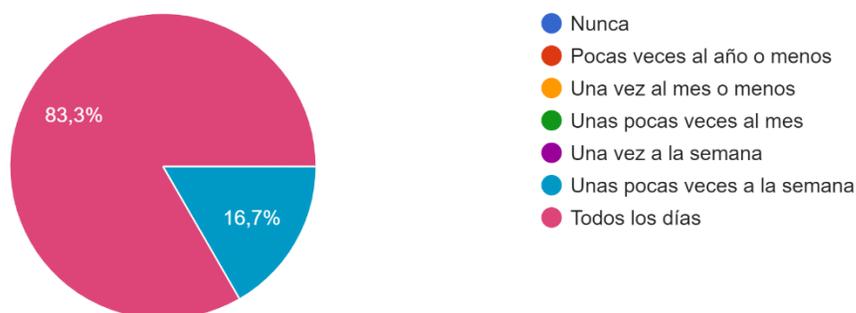


Gráfica 10: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Siento que mi trabajo me está desgastando psicológicamente”.

Como se observa, el 50% de los docentes mencionan que su trabajo nunca provoca un desgaste psicológico, mientras que un el otro 50% lo experimentan, algunos en mayor medida que otros. Como es el caso del 16.7% que pocas veces al año o menos experimentan ese desgaste psicológico, mientras que el otro 16.7% lo presenta una vez al mes o menos, lo cual indica un aumento con respecto al porcentaje anterior, finalmente el otro 16.7% padece dicho desgaste unas pocas veces al mes, lo cual representa una frecuencia más presente que en los casos anteriores.

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes

6 respuestas



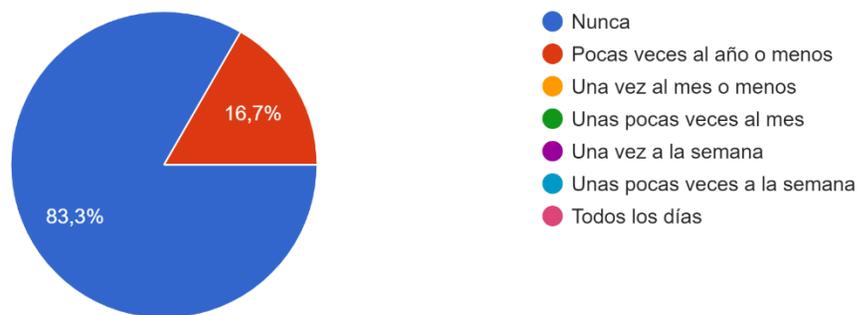
Gráfica 11: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes”.

Con la gráfica anterior, podemos concluir que el 100% de la muestra cree que su trabajo influye de manera positiva en la vida de sus estudiantes. Esta percepción positiva es un fuerte indicador de la satisfacción y el compromiso que los encuestados sienten respecto a su labor educativa.

Desglosando los datos, el 16.7% de los encuestados indica que percibe este sentimiento de manera positiva unas pocas veces a la semana. Aunque esta frecuencia es menor, sigue siendo significativa, ya que refleja una percepción regular y constante del impacto positivo de su trabajo. Por otro lado, el 83.3% de los encuestados cree que influye positivamente en la vida de sus estudiantes todos los días. Este alto porcentaje representa una continua y diaria frecuencia de percepción positiva, además que sugiere que la gran mayoría de los encuestados siente que su esfuerzo diario tiene un efecto beneficioso y constante en sus estudiantes, lo que puede ser un reflejo de su dedicación y efectividad en sus roles educativos.

Siento que he perdido el sentido de logro o satisfacción en mi trabajo como docente

6 respuestas



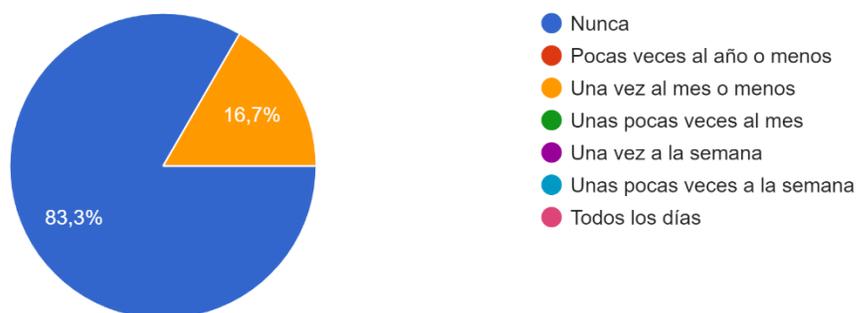
Gráfica 12: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Siento que he perdido el sentido de logro o satisfacción en mi trabajo como docente”.

Como se observa, el 83.3% de los docentes coinciden en que nunca han perdido el sentido de logro o satisfacción en su trabajo como docentes. Este alto porcentaje refleja una percepción muy positiva y sostenida sobre su labor educativa, indicando que la mayoría de los docentes mantiene un fuerte sentido de realización y orgullo en su trabajo.

Por otro lado, el 16.7% de los docentes indica que pocas veces al año o menos presenta dicho sentimiento de pérdida de logro o satisfacción. Aunque este porcentaje es significativamente menor, es relevante porque muestra que, aunque no es común, existe un pequeño grupo que ocasionalmente experimenta esta percepción. La baja frecuencia de este sentimiento en este grupo sugiere que, en general, estos docentes también mantienen una percepción positiva de su trabajo la mayor parte del tiempo, la gran mayoría de los docentes se siente constantemente satisfecho y realizado en su trabajo, y solo una pequeña minoría experimenta ocasionalmente una disminución en esta percepción.

Mi fatiga laboral ha generado que tenga actitudes negativas en mi entorno

6 respuestas

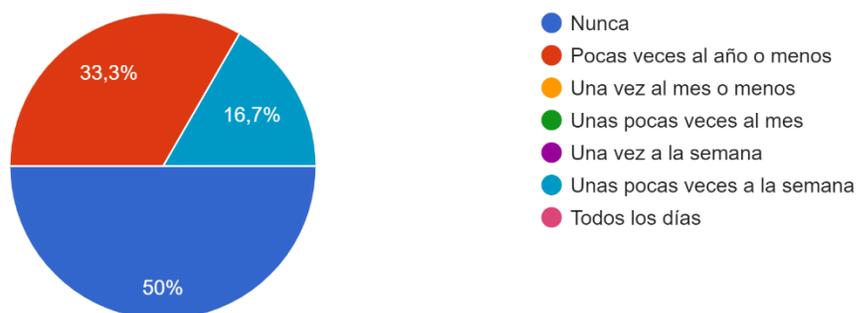


Gráfica 12: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Mi fatiga laboral ha generado que tenga actitudes negativas en mi entorno”.

De acuerdo con el enunciado anterior, el 83,3% de los docentes afirma que su fatiga laboral no genera que ellos desarrollen actitudes negativas en su ambiente, esto sugiere que, a pesar del cansancio que puedan experimentar, la gran mayoría de los docentes logra mantener una actitud positiva y profesional en su entorno laboral, mientras que el 16,7% afirma que pocas veces al mes suceden estas cuestiones, aunque es una minoría incluso una frecuencia menor de actitudes negativas puede tener un impacto en el ambiente de trabajo y en la dinámica con colegas y estudiantes.

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente

6 respuestas



Gráfica 13: Porcentaje de respuesta al enunciado, “Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente”.

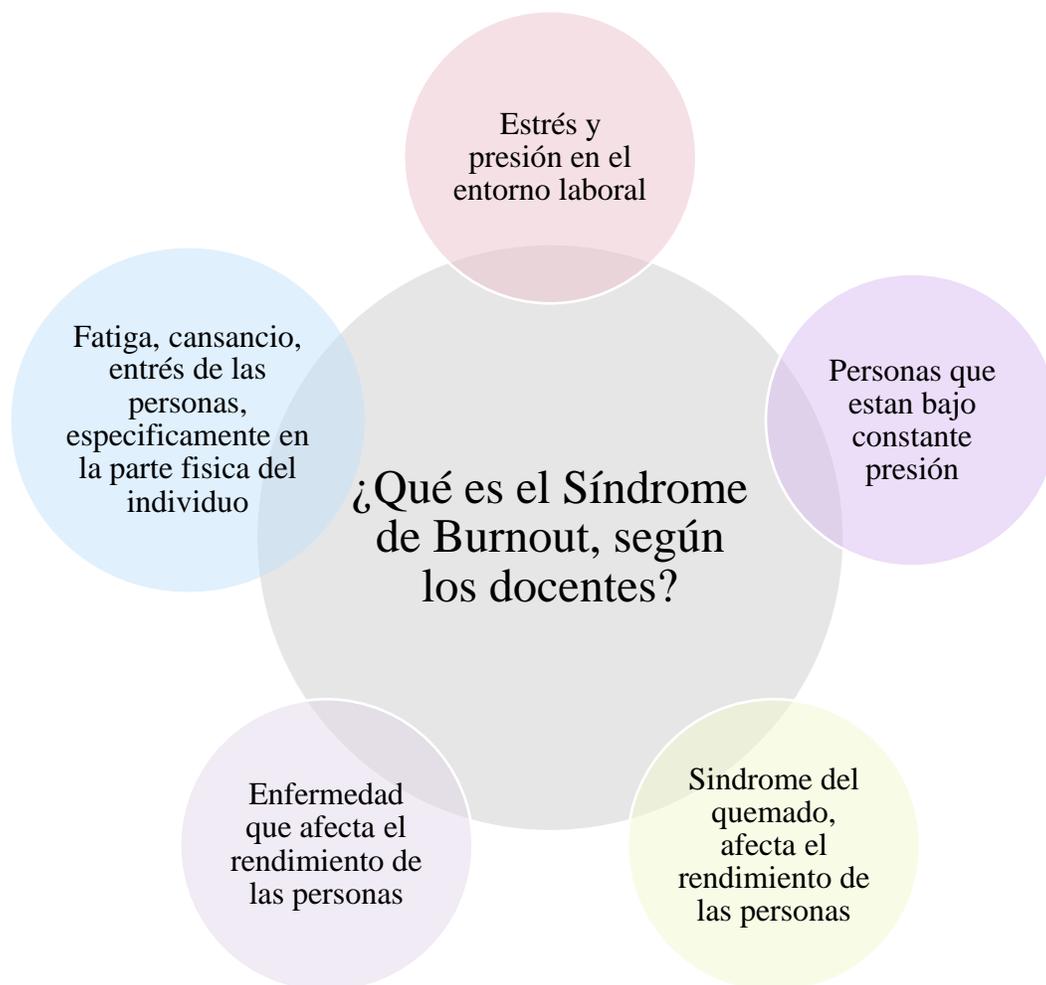
El último gráfico muestra que el 50% de los docentes nunca se ha vuelto insensible desde que comenzaron a ejercer su profesión. En contraste, el otro 50% ha experimentado este sentimiento

de insensibilidad en algún grado. Dentro de este grupo, el 33.3% lo manifiesta con menos frecuencia, ocurriendo solo unas pocas veces al año. Por otro lado, el 16.6% siente que se ha vuelto insensible al menos unas pocas veces a la semana. Esto significa que, mientras la mitad de los docentes no experimenta insensibilidad en su trabajo, la otra mitad sí la siente en distintos grados de frecuencia.

3.6.1.2 Resultados entrevistas

En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a diversos participantes. Estas entrevistas fueron diseñadas con el objetivo de recabar información detallada y perspectivas profundas sobre el Síndrome de Burnout. A lo largo de las conversaciones, se exploraron diversas temáticas clave, permitiendo identificar patrones comunes, diferencias significativas y observaciones relevantes que enriquecen el análisis del tema de estudio.

En primer lugar, los docentes mencionan acerca de aquello que saben y/o conocen del síndrome de Burnout, el cual se ejemplifica a continuación:



Esquema 2: ¿Qué es el Síndrome de Burnout? Respuestas de los docentes.

De acuerdo con el esquema anterior, en su mayoría, los docentes conocen acerca del Síndrome de Burnout a grandes rasgos, los docentes proporcionan una visión de este padecimiento, destacando no solo los factores de riesgo asociados, como el estrés y la presión en el entorno laboral, sino también los efectos negativos que este síndrome puede tener en los individuos. El estrés y la presión constante en el entorno laboral se identifican como factores desencadenantes clave que pueden llevar al desarrollo del Burnout. Además, se subraya que las personas que están sometidas a una presión continua son particularmente vulnerables a experimentar este síndrome.

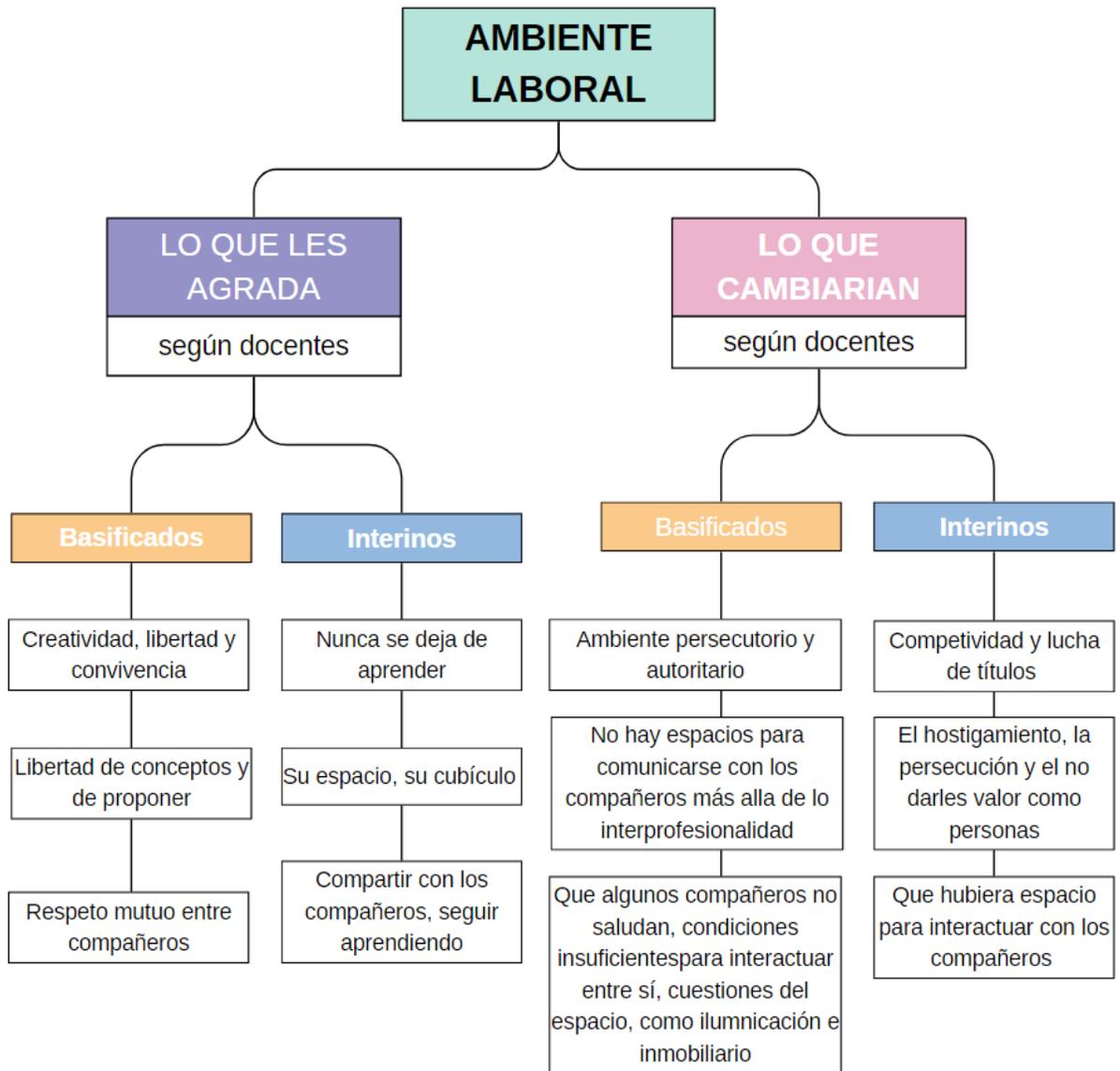
Así mismo, se les preguntó a cada uno de los participantes qué significaba ser docente para ellos. En ese sentido, todos respondieron desde una visión positiva, mencionando diversos aspectos que destacan el valor y la importancia de la profesión docente. Muchos subrayaron que ser docente es

un compromiso ético al cual se llega por convicción, describiendo su labor como una práctica centrada en el servicio a los demás, pero siempre en un contexto de colaboración. La influencia positiva que pueden ejercer sobre un grupo de personas también fue un tema recurrente en sus respuestas, destacando la capacidad de los docentes para relacionarse con los demás desde una perspectiva de vocación, responsabilidad y respeto mutuo.

Cada uno de los docentes entrevistados habló desde un sentido profundo de responsabilidad al ejercer su profesión. Esta responsabilidad no solo se refiere a la transmisión de conocimientos, sino también a la formación integral de sus estudiantes, promoviendo valores y actitudes que contribuyen al desarrollo de ciudadanos comprometidos y conscientes. En esta misma dirección, los entrevistados mostraron un alto grado de satisfacción con su trabajo. A pesar de los desafíos inherentes a la profesión, todos expresaron una profunda pasión por la enseñanza y disfrutaban de su labor.

Las respuestas de los docentes reflejan un amor genuino por la docencia, expresado en frases como “me encanta”, “me fascina” y “no me pienso haciendo otra cosa”. Estas expresiones denotan un cariño y aprecio hacia su profesión, que va más allá de las dificultades y retos diarios. Este amor por la enseñanza es lo que les motiva a continuar y a mejorar constantemente, buscando siempre el bienestar y el progreso de sus estudiantes. Ser docente para ellos significa mucho más que un trabajo; es una vocación, un compromiso con la educación y una oportunidad para influir positivamente en la vida de muchas personas. La pasión y la satisfacción que sienten por su labor son evidentes y son lo que les impulsa a enfrentar cada día con entusiasmo y dedicación.

Por consiguiente, se muestra un esquema que ejemplifica que es aquello que les agrada a los docentes de su ambiente laboral, así mismo que es aquello que les gustaría modificar desde su perspectiva personal:



Esquema 3: Ambiente laboral según los docentes.

El esquema 3, proporciona una visión del ambiente laboral desde la perspectiva de los docentes, distinguiendo entre lo que les agrada y lo que cambiarían. Los docentes, tanto basificados como interinos, destacan aspectos positivos y negativos que influyen en su entorno de trabajo.

En general, los docentes aprecian la creatividad, la libertad y la convivencia en el ambiente laboral. Valoran la posibilidad de proponer ideas nuevas y la existencia de un respeto mutuo entre compañeros. Los interinos, además, valoran el continuo aprendizaje, la disposición de un espacio

propio (cubículo) y la oportunidad de compartir y aprender con los colegas. Estos elementos positivos resaltan la importancia de un entorno colaborativo y enriquecedor para los docentes.

Por otro lado, los docentes identifican varios aspectos que les gustaría cambiar. Los basificados mencionan un ambiente persecutorio y autoritario, la falta de espacios adecuados para comunicarse más allá de lo estrictamente profesional, y problemas en las condiciones físicas del espacio de trabajo, como la iluminación y el mobiliario. Los interinos, en cambio, destacan la competitividad y la lucha por títulos, así como el hostigamiento y la falta de valoración personal. Ambos grupos coinciden en la necesidad de espacios que faciliten la interacción y la comunicación entre compañeros.

En conjunto se revela que, aunque los docentes valoran la creatividad, la libertad y el respeto en su entorno laboral, también enfrentan desafíos relacionados con la comunicación, la interacción y el ambiente autoritario. Estas áreas de mejora sugieren la necesidad de un enfoque más humano y colaborativo en el ambiente laboral de los docentes, promoviendo la valoración personal y el bienestar colectivo.

Podemos encontrar que los docentes en su mayoría coinciden que se han sentidos desgastados por su trabajo, debido a situaciones diversas como la carga de trabajo, que incluye la preparación de material, la corrección de exámenes y la elaboración de informes; representa un conjunto de tareas que contribuyen significativamente al cansancio. La acumulación de estas responsabilidades, especialmente durante los periodos de evaluación, intensifica el nivel de estrés y agotamiento. Además, las exigencias académicas y administrativas, con expectativas de mantener altos estándares educativos y cumplir con múltiples roles como la docencia, la investigación y la difusión cultural, añaden una presión considerable.

Equilibrar estas responsabilidades puede resultar abrumador. La falta de reconocimiento y apoyo también juega un papel crucial; la percepción de que su trabajo no siempre es reconocido o valorado adecuadamente puede contribuir al desgaste emocional. La carencia de apoyo institucional y de recursos adecuados para llevar a cabo su labor de manera efectiva incrementa el sentimiento de frustración. Estas condiciones crean un entorno de trabajo desafiante y estresante que afecta tanto la salud mental como física de los profesionales involucrados.

Como se menciona anteriormente, los docentes tienden a tener distintas responsabilidades en su ambiente laboral, lo cual nos lleva a las actividades que desempeñan dentro de su trabajo; al ser docentes su principal actividad son horas clase frente a grupo, sin embargo, hay una tendencia en tener que desarrollar actividades como la orientación y asesoramiento de estudiantes en proyectos de investigación, tesis, tesinas u otras actividades académicas avanzadas, además de sus responsabilidades académicas, algunos docentes también cumplen funciones administrativas dentro de la institución, como coordinación de programas académicos, comités evaluadores y otros roles institucionales, así mismo los docentes participan en la difusión de la cultura a través de conferencias, charlas o actividades que promuevan el conocimiento.

Si bien, no es preciso marcar las diferencias encontradas dentro de las condiciones laborales de los docentes basificados y docentes interinos, a través de las respuestas dadas y compartidas por los mismos, podemos encontrar una mayor carga de trabajo para los profesores interinos, ya que mencionan que dentro de sus horas asignadas no hay tiempo que tengan sobrante para realizar las diversas actividades que conllevan su trabajo más que las horas clase frente a grupo dadas, tal como ya se ha mencionado, los docentes interinos que asesoran estudiantes para proyectos de investigación, tienen que utilizar su tiempo personal para poder dedicar a esta actividad, además de que no hay una remuneración por estas actividades.

Existe una percepción mixta sobre el reconocimiento y apoyo recibido por parte de la institución. Algunos docentes sienten que su esfuerzo no siempre es valorado adecuadamente y que podrían beneficiarse de más apoyo administrativo y logístico. La presión de cumplir con los requisitos académicos y administrativos sin el apoyo adecuado puede contribuir al agotamiento.

Mientras que la estabilidad laboral es un tema importante. Los docentes con plaza basificada o contratos indefinidos mencionan sentirse más seguros en su posición, lo cual les permite centrarse en su trabajo sin la preocupación constante por la renovación de su contrato. Por otro lado, aquellos con contratos interinos o temporales pueden experimentar incertidumbre y estrés adicional debido a la falta de estabilidad.

Por ello, también se les preguntó a los docentes si han considerado abandonar su labor como docente. La mayoría respondió afirmativamente, debido a diversos motivos. Entre ellos se encuentra la carga de trabajo excesiva generada por la atención a múltiples grupos de estudiantes, así como la falta de estabilidad en el ámbito universitario. En el caso de los profesores interinos, la

constante recontractación implica una falta de seguridad laboral que afecta su bienestar profesional. Algunos docentes mencionan la necesidad de un "descanso" y optan por tomar un año sabático para liberarse de las responsabilidades acumuladas por la carga laboral intensiva.

Por otro lado, aquellos que no tienen intenciones de dejar la enseñanza consideran que todavía tienen mucho que aportar a sus estudiantes. Sin embargo, están conscientes de que, en el momento en que sientan que ya no pueden contribuir de manera efectiva al desarrollo de los estudiantes, podrían reconsiderar su permanencia como docentes frente a grupo.

El ejercer como docente genera un impacto en la vida personal de los profesionales, todos los docentes han tenido que dejar de realizar actividades personales debido a sus compromisos laborales, ya que debido a que específicamente dentro de la UPN, Unidad 094, se labora también los sábados, lo cual provoca que los fines de semana sean reducidos a solo un día, limitando el tiempo de convivencia con seres queridos para realizar actividades ya sea con familia y/o amigos. Si bien algunos docentes indican que le dan prioridad a su vida personal, se hace mención que en ocasiones el llevar trabajo a su hogar hace que tome tiempo que generalmente dedicaría a su familia, también un docente menciona que en ocasiones posterga sus consultas médicas, dejando de lado su salud. El trabajo docente limita la capacidad de participar en actividades sociales y recreativas, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Esta situación contribuye al estrés y al agotamiento, aunque todos los entrevistados aceptan estas condiciones, es necesario hacer hincapié a que comienzan a normalizar situaciones desafortunadas en cuanto a su situación laboral, ya que se recibieron respuestas como “para eso nos contratamos”, “ya lo sabemos de antemano”.

Así mismo, los docentes mencionan que su salud se ha visto afectada principalmente por las condiciones laborales demandantes y por factores externos relacionados con su trabajo. Tales como las largas horas de trabajo y la intensidad de las actividades docentes, muchos docentes experimentan fatiga física constante, también problemas de salud física como dolores de espalda, problemas de voz debido al uso prolongado y en ocasiones algunas tensiones musculares debido a que pasan mucho tiempo sentados, así mismo como se mencionaba anteriormente, las condiciones ambientales dentro de las aulas, como la mala ventilación, el calor excesivo o el ruido constante contribuye a sentirse estresados y afectar su comodidad física.

Además de que en ocasiones las múltiples exigencias impiden conciliar el sueño, recordando que muchos de los docentes, también laboran en otras instituciones lo cual también influye con su fatiga. Otro factor que afecta la salud es la necesidad de mantener un alto nivel de empatía y compromiso emocional con los estudiantes, lo cual implica un agotamiento emocional al tener que mostrarse siempre con una actitud positiva y tener que ocultar su sentir, además la falta de ejercicio y tiempo para su autocuidado agravan estas problemáticas.

A continuación, se muestran algunas de las estrategias que les proporciona calma a los docentes en altos niveles de estrés;



Esquema 4: Estrategias que usan los docentes para tener calma.

Como se observa, algunos docentes han adoptado prácticas como el Taichí y el yoga para manejar el estrés y mantener su equilibrio emocional. Estas actividades les proporcionan herramientas para

reducir la tensión y encontrar un momento de calma en medio de sus ocupadas agendas. Además, participar en actividades físicas al aire libre, también juega un papel crucial en el bienestar de los docentes, así mismo realizan actividades en medida de sus posibilidades y tiempo disponible, como lo es escuchar música y leer, si bien son actividades sencillas se muestran frecuentes entre los docentes. Estas actividades no solo les permiten liberar el estrés acumulado, sino que también contribuyen a mejorar su estado físico y mental, proporcionándoles un respiro necesario frente a las demandas del trabajo docente.

Si bien, los docentes aun no conocen a profundidad las síntomas, causas y consecuencias del Síndrome de Burnout, ya que no las reconocen en sí mismos, la mayoría muestra disposición por participar en un taller que les ayuda a identificar dicha enfermedad, la disponibilidad de tiempo es un factor limitante. Los compromisos laborales dificultan la asistencia a estos talleres, aunque algunos mencionan estar dispuestos a participar en conferencias que les proporcionen información y estrategias útiles para manejar el estrés y prevenir el Burnout.

3.6.1.3 Resultados diario autobiográfico

Como siguiente apartado, se presentan los resultados obtenidos a partir del diario autobiográfico mantenido a lo largo del periodo de creación y aplicación de los instrumentos; este diario ha sido un instrumento que permitió captar y reflejar experiencias personales, emocionales y pensamientos que surgieron en respuesta a los diversos eventos y situaciones observadas y vividas, con ello se busca proporcionar una visión personal, destacando los acontecimientos, así mismo permitirá una reflexión acerca de lo observado dentro del contexto específico.

En primera instancia a través del diario autobiográfico pudimos percibir que, debido a las distintas actividades desempeñadas por los docentes tanto basificados como interinos dentro de la Universidad, en muy pocas ocasiones participan en actividades que no sean referentes a su trabajo docente, ya que, al momento de enviar algunos instrumentos para obtener sus respuestas, solo una minoría respondió. Así mismo al momento de solicitar algunas citas para la aplicación de otros instrumentos a la muestra seleccionada, muchos de los docentes en ocasiones olvidaban la cita o en su defecto, en otros momentos algunos no podían atendernos en los horarios establecidos porque tenían que realizar otras actividades. Se puede percibir que esta carga de trabajo está presente en mayor medida en los docentes interinos, ya que muchos de ellos tienden a llegar antes de sus

horarios y salir posterior al final de su hora de jornada para tener el tiempo suficiente de realizar su carga de trabajo. Esto permite tener otra visión más cercana a como se vive la docencia en los diferentes roles que se forjan en la Universidad, y como esta carga de actividades son tan visibles y pesados a lo largo de sus jornadas.

Además, en la recolección de información para los instrumentos a lo largo de la investigación, refleja la realidad de muchas investigaciones de campo, donde los investigadores se enfrentan a retos inesperados y deben adaptarse constantemente. En donde la persistencia y el compromiso para ajustar métodos y continuar adelante es admirable. Y en este caso, ambas reconocemos la importancia de la flexibilidad y la creatividad en la recolección de datos, así como la necesidad de empatía y paciencia al trabajar con participantes humanos.

Reflexionando sobre el proceso y los hallazgos, es evidente que, a lo largo de la realización del diario autobiográfico hemos enfrentado diversos desafíos y emociones encontradas. Desde la inicial expectativa por la respuesta de los docentes hasta la frustración ante la falta de participación, cada paso nos ha enseñado la importancia de la perseverancia y la adaptabilidad. A pesar de los obstáculos, decidimos ajustar nuestra estrategia y optamos por una combinación de métodos digitales y presenciales para recolectar datos. Agradecemos profundamente a los docentes que dedicaron su tiempo y sinceridad en nuestras entrevistas, las cuales no solo enriquecieron nuestra comprensión del entorno docente, sino que también fortalecieron nuestro compromiso con este proyecto. Estamos convencidas de que cada experiencia compartida ha contribuido significativamente a nuestro objetivo de investigación, proporcionándonos una perspectiva valiosa sobre las realidades y desafíos que enfrentan los educadores en nuestra unidad académica.

Capítulo 4

A lo largo de este capítulo se desarrolla un enfoque integral para la creación de un taller diseñado específicamente para mitigar el Síndrome de Burnout en los docentes de la UPN 094. Este capítulo se basa en la extensa información recolectada en las fases previas del estudio, incluyendo encuestas, entrevistas y revisiones bibliográficas, con el objetivo claro y definido de reconocer y abordar esta enfermedad profesional. A través de un análisis detallado de los factores contribuyentes y las necesidades particulares de los docentes, se presenta un plan estructurado para la implementación del taller, el cual busca proporcionar estrategias efectivas de prevención y manejo del Burnout, promoviendo así el bienestar y la salud mental del cuerpo docente.

4.1 Elementos metodológicos de indagación para el diseño del prototipo didáctico

Inicialmente, se debe implementar la definición de “prototipo didáctico”. Lo cual es definido como una herramienta o recurso educativo que se utiliza para facilitar el aprendizaje de un concepto o tema específico. Rosado y García (2005) mencionan que:

La principal meta de la educación es proporcionar a los jóvenes una formación básica e integral, coherente con las necesidades y los retos de una sociedad en permanente evolución. Una formación de estas características abarca tanto aspectos humanísticos como matemáticos, científicos y tecnológicos, que han de ser introducidos, de un modo racional y progresivo, desde los niveles básicos de enseñanza. (p.78)

Por lo que resulta de vital importancia recurrir a estrategias que den un enfoque más integral y que tiene como principal finalidad facilitar el aprendizaje de un concepto o tema específico y fortalezca los conocimientos de los estudiantes.

Además, los prototipos tienen ciertas características para poder llevarse a cabo de manera eficiente, Duarte, Gutiérrez y Fernández (2007) describen que son:

- Representar de manera concreta y tangible conceptos abstractos o complejos.
- Favorecer la comprensión y el aprendizaje significativo.

- Permitir la manipulación y experimentación por parte de los estudiantes.
- Desarrollar habilidades como la observación, el análisis, la síntesis y la resolución de problemas.
- Motivar a los estudiantes y hacer el aprendizaje más lúdico y atractivo.

Si bien, la estructura de este no está definida de manera única, ya que todo cambiará dependiendo del tipo de prototipo, que tema maneja, etc. Eslava, Ibarra y González (2012) mencionan que siempre debe incluir los siguientes elementos:

- **Fundamentación didáctico-pedagógica:** es decir, debe explicar por qué se ha diseñado el prototipo y cómo se relaciona con los principios del aprendizaje. Debe incluir una descripción del tema o concepto que se va a enseñar, los objetivos de aprendizaje que se pretenden alcanzar y la metodología de enseñanza que se va a utilizar.
- **Descripción del prototipo:** aquí se debe describir con detalle el prototipo, incluyendo sus características físicas o digitales, su funcionamiento y los materiales que se necesitan para su elaboración. También debe incluir instrucciones para su uso y sugerencias para su evaluación.
- **Evaluación:** debe explicar cómo se va a evaluar el prototipo. Debe incluir una descripción de los instrumentos de evaluación que se van a utilizar y los criterios de evaluación que se van a seguir.

Entonces, la realización de un prototipo didáctico es una estrategia ideal para abordar un tema complejo y sensible como el Síndrome de Burnout, ya que permite un enfoque centrado en el docente. A través de la creación y prueba de versiones preliminares del material educativo, se pueden identificar y resolver problemas específicos antes de la implementación a gran escala. Este proceso asegura que el contenido sea relevante, accesible y efectivo, respondiendo de manera precisa a las necesidades y experiencias de los docentes afectados. Además, permite la

incorporación de retroalimentación directa de los participantes, lo que enriquece el desarrollo del material y garantiza su pertinencia y utilidad en el contexto real.

4.1.1 Contexto específico para el desarrollo del diseño del prototipo didáctico

El Centro Histórico de la Ciudad de México es un área de aproximadamente 9.2 kilómetros cuadrados ubicada en el corazón de la capital mexicana. Se caracteriza por su rica historia, arquitectura colonial y vibrante vida cultural. Además, este, fue declarado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO en 1980. (Gobierno de la Ciudad de México, 2024)

La población es diversa y cambiante. Según el INEGI, en 2020, tenía una población de aproximadamente 72,551 habitantes. La mayoría de los residentes son mexicanos (95%), seguidos de una pequeña población de extranjeros (5%).

En cuanto a la composición socioeconómica, la población en esta zona es diversa. Hay una mezcla de residentes de clase alta, media y baja. Sin embargo, en los últimos años, ha habido una tendencia a la gentrificación, lo que ha llevado al desplazamiento de algunos residentes de bajos ingresos.

Dentro del centro histórico hay escuelas de todos los niveles educativos, de acuerdo con datos de la SEP (2024) actualmente hay un total de 697 escuelas, de las cuales 17 de ellas son de nivel superior, contando con un total de 337 docentes.

De acuerdo con (CONACULTA, s.f.) “El Centro Histórico de la ciudad de México –el más grande y emblemático de América Latina- es uno de los más importantes centros turísticos del mundo y el principal destino de turismo cultural del país”, en este sentido esta situación ha generado que en esta zona haya gran afluencia de personas realizando todo tipo de actividades, generando que el acceso sea complicado, y que el personal docente que labora en instituciones escolares dedique más tiempo al traslado a la institución donde labora, esto así mismo provoca que los docentes se desgasten y tengan episodios de estrés ante esta situación.

Y si bien, el Síndrome de Burnout es un problema reconocido a nivel mundial que afecta a diversas profesiones, su visibilidad en el Centro Histórico de la Ciudad de México aún es limitada. Existen algunos estudios e investigaciones que abordan la problemática del Síndrome de Burnout en docentes universitarios, como la investigación de Morales e Hidalgo Murillo (2015), que identifica la alta prevalencia del síndrome en este grupo poblacional.

Sin embargo, no hay estudios específicos que analicen la situación del síndrome en otras profesiones del centro de la Ciudad, como comerciantes, artesanos, trabajadores del sector cultural o empleados de oficina. Esto dificulta la comprensión de la magnitud del problema y la implementación de estrategias efectivas para su prevención y atención.

El nivel de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout entre esta población también es variable. Algunos sectores, como los docentes, pueden tener mayor conocimiento debido a la existencia de investigaciones, lugares en donde laboran y campañas de sensibilización. Sin embargo, en general, el conocimiento sobre el Síndrome de Burnout sigue siendo de nivel bajo, lo que dificulta su identificación y atención oportuna.

Todo este tipo de situaciones y contextos que se viven fuera de la Unidad 094, son parte de un complejo que afecta directa e indirectamente a los docentes que laboran en la misma, lo que a la larga genera un claro síntoma para el desarrollo del síndrome.

Ya que, recordando, el síndrome es una respuesta al cúmulo de factores que conllevan a una persona al máximo estrés, y como se notó en las gráficas presentadas anteriormente; a raíz de los diagnósticos prevaleció que el contexto que tienen que vivir día con día fuera y dentro de la unidad impacta en su vida personal y su labor.

4.1.2 Perfil de los participantes

Los participantes de dicho proyecto deberán ser docentes de la UPN, 094 Centro, CDMX de diferentes turnos, sin distinción de sexo, que lleven al menos laborando 4 años dentro de la universidad, nuestra recolección de datos será mediante un formulario de Google, que nos permita identificar las características que requerimos. Se tomarán en cuenta a todos o a la mayoría de los docentes de base e interinos que laboren en la unidad, para seleccionar a los docentes que cumplan con dicha cantidad de tiempo laborando, al momento de realizar el taller será enfocado a los participantes que muestren los síntomas del Síndrome de Burnout. Los docentes tendrán habilidades de comprensión, empatía, comunicación, participación y que sobre todo muestren interés para formar parte de dicho taller.

Posteriormente se hará la recolección de la muestra de la población inicial, se tomará en cuenta a los docentes de todos los turnos, en donde, se hará selección de mínimo 1 por turno para la variación de datos, además de contemplar que es de vital importancia que en esta selección de muestra haya

docentes de base e interinos, de igual manera, mínimo 1 por rubro; y por último de estas características a considerar, deben ser docentes que cierto tiempo de su labor estén frente a grupo.

4.1.3 Descripción de espacio-temporal

Para la realización de dicho taller se necesitará de un salón amplio para la realización de actividades de manera cómoda entre talleristas y participantes; este deberá contar con la iluminación adecuada, mesas de trabajo, sillas y un pizarrón. Dicho taller estará contemplado para que se realice en un total de 4 semanas, con 1 sesión semanal, dos de 2 horas y media y dos de 2 horas, teniendo de duración total de 9 horas, otorgando 20 min de tiempo en cada sesión para ingerir alimentos y/o receso.

4.1.4 Justificación

El docente, aunque es el agente de mayor importancia en el proceso educativo y de enseñanza-aprendizaje, durante el pasar de los años, ha perdido credibilidad ante la sociedad, puesto que muchos padres interfieren en su labor e incluso piensan que el docente no hace de manera correcta su trabajo y las fallas que llegue a tener el estudiante durante el proceso, es culpa solo de él; ante estas situaciones exteriores se le establecen un cúmulo de exigencias y actividades que requieren de un control mental y emocional. Ya que en esta labor se ven involucrados en la interacción con otros seres humanos y deben encontrar la mejor manera para desarrollar un ambiente favorable en el aula para el aprendizaje, generando a la par altos niveles de estrés.

Maslach y Pines (1977) definen el Síndrome de Burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y baja autoestima.

Es por eso, por lo que, mediante este taller se busca reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout, además de brindar el espacio a los docentes e interinos de expresarse libremente acerca de su sentir profesional desde una perspectiva humanista y crítica. La realización de este taller es de importancia debido a que hay un desconocimiento de dicho síndrome en el ámbito académico, específicamente con docentes.

Ya que es fundamental que los docentes reconozcan los síntomas de este síndrome para poder tomar medidas oportunas y proteger su salud y bienestar, además el reconocimiento del mismo puede tener un impacto considerable tanto a nivel personal como profesional:

En el ámbito personal, la identificación de los síntomas del Burnout permite a los docentes tomar medidas para hacer frente al estrés y la fatiga emocional, lo que puede resultar en una mejora de su bienestar emocional y mental. Además, este puede impulsar a los docentes a practicar el autocuidado y adoptar estrategias para manejar el estrés, como buscar apoyo social, practicar técnicas de relajación o establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal. También puede ayudar a prevenir problemas de salud más graves, como la depresión o la ansiedad, al identificar los signos del Burnout a tiempo.

En cuanto al ámbito profesional, abordar el Burnout puede conducir a una mejora en el desempeño laboral de los docentes, ya que estarán más motivados, comprometidos y capacitados para proporcionar una educación de calidad a sus estudiantes. Además, el reconocimiento del Burnout puede fomentar una cultura de apoyo entre los colegas y la administración escolar, fortaleciendo las relaciones laborales y creando un entorno de trabajo más positivo y colaborativo. Asimismo, la identificación temprana y el manejo adecuado del Burnout pueden contribuir a reducir el ausentismo laboral debido a problemas de salud relacionados con el estrés, lo que puede promover una mayor continuidad en la enseñanza y el aprendizaje.

En sí, la identificación del Síndrome de Burnout es esencial para que los docentes puedan salvaguardar su salud física y mental, asegurar una enseñanza de calidad, preservar su bienestar emocional, fomentar un ambiente escolar positivo y actuar como ejemplos a seguir para sus estudiantes.

De acuerdo con Rodríguez Luna (2012), el taller se concibe como práctica educativa centrada en la realización de una actividad específica que se constituye en situación de aprendizaje asociada al desarrollo de habilidades manuales o tareas extraescolares. También se le asume como espacio de relación entre los conocimientos escolares y la vida cotidiana de los estudiantes, en la perspectiva de promover habilidades para la vida, mediante la experimentación, la creación y la expresión artística, es por esto, que con ayuda de este taller crearemos conciencia y visualización, en donde el Síndrome de Burnout no es cualquier diagnóstico, y en el ámbito educativo referido a los docentes requiere darse a conocer las causas que llevan a los docentes a desencadenar este

síndrome, proponiendo estrategias para poder afrontar los síntomas de éste, además de brindar el espacio a los docentes de base e interinos de expresarse libremente acerca de su sentir profesional desde una perspectiva humanista y crítica.

Además, la realización de un taller dirigido a mitigar el Síndrome de Burnout entre los docentes de la UPN podría generar una serie de ventajas significativas:

- Creación de conciencia y reconocimiento: el taller podría elevar la comprensión sobre los signos y síntomas del Burnout entre los docentes, ayudándoles a identificar señales tempranas y tomar medidas preventivas.
- Dotación de herramientas de afrontamiento: proporcionaría a los docentes recursos prácticos y estrategias efectivas para manejar el estrés laboral, tales como técnicas de relajación, gestión del tiempo, establecimiento de límites saludables y prácticas de autocuidado.
- Fortalecimiento del apoyo social: facilitaría un sentido de comunidad y solidaridad entre los docentes, permitiéndoles compartir experiencias y desafíos, y brindándoles la oportunidad de ofrecerse mutuo apoyo y orientación.
- Desarrollo de habilidades de resiliencia: ayudaría a los docentes a cultivar habilidades de resiliencia para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva y mantener su compromiso y motivación laboral a pesar de las adversidades.
- Promoción de una cultura organizacional saludable: al abordar proactivamente el Burnout, el taller podría contribuir a fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados, promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y prevenga el agotamiento laboral.
- Mejora del clima laboral: ya que al equipar a los docentes con herramientas para gestionar el estrés y fomentar el bienestar emocional, el taller podría contribuir a mejorar el ambiente laboral en la UPN unidad 094, lo que podría redundar en una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño general de los empleados.

En general esta propuesta pedagógica podría ofrecer una variedad de beneficios que contribuyan al bienestar y la salud mental de los empleados, así como al éxito y la eficacia global de la institución educativa.

4.2. Diseño del taller

4.2.1 Propósitos

Que los docentes de base e interinos:

- Reconozcan los motivos que generan Síndrome de Burnout, para permitir a los docentes distinguir los signos y síntomas en sí mismos.
- Se informen sobre la importancia del autocuidado físico y emocional como medida preventiva.
- Formulen habilidades de autorregulación, mediante técnicas de gestión de estrés, ansiedad y cargas de trabajo para mantener equilibrio emocional en su labor.
- Aprecien el trabajo realizado por sí mismos y los otros para sentirse reconocidos en su entorno laboral.

4.2.2 Lista previa de acciones y recursos

Una lista previa de acciones y recursos es una herramienta esencial en la planificación y ejecución de proyectos, especialmente para este tipo de contextos educativos y de intervención como el desarrollo del taller que se presenta a continuación. Su propósito principal es organizar y delinear los pasos necesarios y los materiales requeridos para alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente y efectiva.

Es una herramienta fundamental para asegurar que todos los aspectos del proyecto sean considerados y gestionados de manera eficiente, aumentando así las probabilidades de éxito y la efectividad de la intervención.

En este contexto del desarrollo del taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN Unidad 094 Centro, la lista previa de acciones y recursos, incluye:

- Solicitar autorización al personal correspondiente de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094 centro, CDMX para poder realizar encuestas y cuestionarios a los docentes.
- Gestionar junto con el personal directivo de la unidad el acceso a los horarios de los docentes.

- Pedir el permiso oportuno al coordinador para hacer uso de un salón dentro de la unidad que cumpla con características especificadas anteriormente.
- Posibles recursos humanos y materiales:
 - Docentes que se encuentren laborando más de 4 años y que cumplan con características específicas
 - Materiales de papelería
 - Materiales tecnológicos
 - Sillas y mesas
 - Tapetes/ Cobijas
 - Folletos informativos
 - Recursos en línea (Videos, lecturas, etc.)
 - Hojas de seguimiento

4.2.3 Capacidades a desarrollar y elaboración de indicadores

Las capacidades son las habilidades o destrezas que una persona posee para realizar una determinada tarea o alcanzar un objetivo. Sanz (2024) menciona que “se trata de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en práctica para lograr un resultado específico” (p. 4)

Y los indicadores, por otro lado, son señales o medidas observables que permiten evaluar el desarrollo de las capacidades. Son instrumentos que sirven para verificar si una persona está adquiriendo o no las habilidades necesarias para alcanzar un objetivo.

En otras palabras, las capacidades son lo que queremos que las personas aprendan o desarrollen, mientras que los indicadores son las herramientas que utilizamos para medir su progreso.

Es importante reconocer que estas capacidades e indicadores son herramientas fundamentales para evaluar el desempeño, identificar áreas de mejora y establecer estrategias para el desarrollo personal y profesional. Su uso adecuado permite optimizar el aprendizaje, mejorar la productividad y alcanzar los objetivos deseados.

Para esta propuesta no se hará excepción, así que se tomarán en cuenta las capacidades que se buscan desarrollar a través del taller con sus respectivos indicadores, los cuales son:

- **Identifica a través del autoconocimiento situaciones de estrés**
 - Establece a través de espacios para sí mismo, un análisis de emociones y limitaciones ante situaciones críticas
 - Regula sus emociones dentro de su área de trabajo
- **Actúa en beneficio de su autocuidado físico y emocional**
 - Participa en actividades de bienestar como lo es el ejercicio y la activación física.
 - Establece objetivos personales para el control y disminución de ansiedad.
- **Uso de comunicación efectiva entre pares**
 - Comunica de manera acertada su sentir ante otros
 - Propician ambientes de confianza entre sí, mediante el dialogo
- **Examina su honestidad y transparencia consigo mismo**
 - A través de tiempo consigo mismo se muestra honesto respecto a sus debilidades y limitaciones.
 - Es transparente acerca de sus necesidades y expectativas en relaciones laborales.

4.3 Descripción y presentación del taller

PLANEACION GENERAL				
Taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, Unidad 094 Centro, CDMX				
<p>El presente taller tendrá una duración de 4 semanas, con una sesión por semana dos de dos horas y media y dos de dos horas; cumpliendo con un total de 9 horas en un mes. La planeación del taller estará fundamentada por el modelo cognoscitivista y conductista propuesto por Jean Piaget y Burrhus Frederic Skinner, la cual ha ido evolucionando con aportaciones posteriores de otros psicólogos como Vygotski, Jerome S. Bruner, Aaron T. Beck y Edmund Jacobson.</p>				
Descripción	Tiempo	Recursos	Metodología	Producto esperado
<p>Se dará la bienvenida a los participantes, además de dar una introducción de lo que respecta el taller.</p> <p>Y se pretende que a través de diversas dinámicas los participantes se conozcan entre sí y podamos reconocer sus emociones ante diversas situaciones y los síntomas relacionados al Síndrome de Burnout, así mismo explicar en qué consiste éste.</p>	<p>Semana 1; 2 hrs 30 min</p>	<p>Hojas, lápices, bocinas y libretas.</p>	<p>Se aplica técnica rompehielos motivacional: Carrera de palabras</p>	<p>Participación de los colaboradores en las distintas actividades, dibujo de presentación con nombres, cuestionarios resueltos y las experiencias con el grupo.</p>
<p>Durante esta sesión se les proporcionara a los participantes la información necesaria acerca sobre las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout, así mismo se les brindaran herramientas y técnicas para reducirlo en su labor (respiración, meditación y relajación).</p>	<p>Semana 2; 2 hrs</p>	<p>Mantas, presentaciones, recursos visuales y medios audiovisuales</p>	<p>El aprendizaje basado en el pensamiento de Robert Swartz y Mindfulness</p>	<p>Reconocimiento de los síntomas propios del Síndrome de Burnout</p>

			de Jon Kabat-Zinn	
A través de las herramientas proporcionadas en la sesión anterior acerca del Síndrome de Burnout, se pretende que exista una comunicación efectiva entre pares a través de dinámicas grupales que impliquen la interacción, participación y dialogo.	Semana 3; 2 hrs	Bocinas, material de papelería.	Escucha activa propuesta por Carl Rogers	Se considerará de acuerdo con actividades
El participante mediante la transparencia consigo mismo será capaz de identificar y comunicar sus necesidades y expectativas laborales, así mismo de lo que es capaz y de lo que no; poniendo límites entre su vida laboral y social.	Semana 4; 2 hrs 30 min	Material de papelería, bocinas y mantas.	Terapia centrada en cliente de Carl Rogers	Se considerará de acuerdo con actividades

CONOCIENDO MIS NIVELES DE ESTRÉS

CONOCIENDO MIS NIVELES DE ESTRÉS						
Sesión 1, primera semana.	Propósito: Proporcionar a los participantes las herramientas y el espacio necesario para explorar y reconocer las situaciones de estrés en sus vidas a través del autoconocimiento, así mismo introducir a lo que significa el Síndrome de Burnout.					
Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Tiempo y lugar	Material	Producto esperado	Sustento teórico
Bienvenida		Se les dará una cordial bienvenida y agradecimiento a los participantes del taller presentes.	Dentro del aula y constará de un tiempo de 5	Ninguno	Atención de los participantes.	

Introducción			Durante esta sección se explicará a los participantes la finalidad del taller, así mismo se hará de su conocimiento la duración de éste.	Se llevará a cabo dentro del aula, con un tiempo de 10 minutos.	Ninguno	Atención de los participantes	
INICIO	“Presentación pictórica”	Reconocer a los participantes del taller junto con sus talleristas para un ambiente más ameno.	A cada persona se le entregara una hoja, en la cual se les indicara que crearán un dibujo o esquema que representa quiénes son, sus intereses o su vida en general. Luego, se les pedirá que cada uno diga sus nombres y explicarán su dibujo al grupo, con el fin de conocer a cada uno de ellos.	Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 30 minutos.	Hojas blancas, lápices o colores.	Dibujo de presentación con sus nombres.	Carl Rogers con el enfoque en la terapia centrada en el cliente, que enfatiza la empatía y la escucha activa. Proponiendo actividades rompehielos que se basan en principios de comunicación efectiva y empatía.
	“Hablando de lo nuestro”	Presentación e información del Síndrome de Burnout.	Se expone al grupo de qué se trata el Síndrome de Burnout, la presentación se realizará a partir de un power point. <ul style="list-style-type: none"> • Qué es y cómo progresa el Síndrome de Burnout. • Síntomas del síndrome y cómo afecta en las diferentes áreas de la vida del sujeto. 	Se llevará a cabo dentro del aula y constará de un tiempo de 30 min.	Recursos visuales, presentación de power point	Atención y participación de los participantes	Herbert Freudenberger fue uno de los primeros en describir el Burnout en 1974, y Christina Maslach desarrolló una de las herramientas más utilizadas para medirlo,

			<ul style="list-style-type: none"> • Pensamientos negativos y expectativas altas sobre el ámbito laboral. • Condiciones internas y externas que afectan la aparición del Síndrome. • El papel que juegan las emociones. <p>Al finalizar la presentación se dará lugar al grupo para compartir lo que piensan y sienten con respecto a lo expuesto.</p>				el Maslach Burnout Inventory (MBI)
DESCANSO 20 MINUTOS							
DESARROLLO	“Test de personalidad”	Explorar mediante preguntas a los participantes en situaciones específicas.	Las responsables proporcionaran cuestionarios de autoevaluación que permita a los participantes explorara sus fortalezas, debilidades, valores y preferencias.	Dentro del aula, duración de 35 min	Cuestionarios, material de papelería.	Participación de los docentes. Cuestionarios resueltos.	Robert Hogan con su enfoque en la personalidad en el lugar de trabajo ha desarrollado pruebas de personalidad dirigidas a la evaluación del comportamiento
CIERRE	“De la imagen a la realidad”	Identificar emociones ante situaciones específicas	Las talleristas mencionaran y proyectaran imágenes sobre ciertas situaciones en las cuales los participantes dirán como los hace sentir y que emociones se encuentran presentes.	Dentro del aula, constara de 20 min	Recursos visuales y material de papelería	Los participantes comparten sus experiencias	

ME QUIERO Y ME CUIDO

Sesión 2, segunda semana.		Propósito: Emplear estrategias de cuidado físico y emocional que ayuden a los participantes a reducir los síntomas del Síndrome de Burnout.				
Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Tiempo y lugar	Material	Producto esperado	Sustento teórico
INICIO	“¿Qué es la ansiedad?”	<p>En este encuentro se le explicará al grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la ansiedad? • ¿Cuáles son sus beneficios y riesgos? <p>Se brindarán ejemplos de situaciones cotidianas en el trabajo que les generen comúnmente ansiedad, sobrecarga de trabajo, fallecimiento de algún paciente, enfermedades, etc.</p> <p>A continuación, en un power point se irán mostrando diferentes imágenes de situaciones laborales y se les pedirá que a medida que van viendo las imágenes enumeren del 1 al 10 el nivel de ansiedad que les genera y en qué medida ellos consideran que afecta su rendimiento.</p>	<p>Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 30 minutos.</p>	<p>Laptop, cañón y presentación de power point.</p>	<p>Atención y participación de los asistentes.</p>	<p>Aaron T. Beck es una figura central en la terapia cognitiva que ha desarrollado la Teoría Cognitiva de la Ansiedad. Su enfoque se centra en cómo los pensamientos irracionales y las distorsiones cognitivas pueden desencadenar y mantener la ansiedad.</p>

DESARROLLO	“Un momento de disfrute”	<p>Aprender a organizarse e incluir actividades de disfrute que apunten al manejo de ansiedad.</p>	<p>Se realizará una breve introducción remarcando la importancia que tiene el poder ver no sólo las exigencias y responsabilidades laborales, sino que también es necesario tener en claro qué actividades disfrutan realizar por fuera del ámbito laboral, qué cosas les gusta hacer y de esta manera aprender a organizarse para incluir en su cotidiano “un momento de disfrute”.</p> <p>A continuación, se le entregará a cada integrante una lapicera y una hoja con un cuadro que contiene los días de la semana, se les pedirá que en el mismo coloquen sus obligaciones, actividades cotidianas e incluyan en un momento del día una actividad de disfrute personal que sea fuera del ámbito laboral.</p>	<p>Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 30 minutos.</p>	<p>Hojas blancas, lápices o colores.</p>	<p>Actividad es plasmada s en el horario.</p>	<p>Jerome S. Bruner propone la estrategia de la narración y Construcción de historias, en donde marcaba la importancia de las historias y la narración en el proceso de aprendizaje. Las actividades que involucran la construcción de historias, ya sea a través de la escritura, la narración oral o la representación visual, pueden ayudar a los participantes a comprender.</p>
		DESCANSO 20 MINUTOS					

CIERRE	“Técnicas de relajación”	<p>A través de actividades se busca trabajar la estimulación al cuerpo para el fomento a la relajación y reducción de ansiedad y estrés.</p>	<p>Se realizará la técnica de relajación progresiva, la misma consiste en aprender a tensar y luego relajar los diferentes grupos musculares del cuerpo, de forma que los sujetos aprendan a distinguir qué se siente cuando el musculo está tenso y qué cuando está relajado. De esta manera, una vez que dicho aprendizaje se haya convertido en un hábito, las personas podrán identificar rápidamente en las situaciones cotidianas, cuándo la tensión es mayor de lo que necesitan.</p> <p>Paso que seguir, se les pedirá a los sujetos “dejen que sus ojos se vayan cerrando y de a poco vayan relajando su cuerpo”, después de 1 o 2 minutos comienza la secuencia de ejercicios, para lo que se sigue una guía relativamente estandarizada diciendo: “Están cómodos y relajados. Continúen relajando todo su cuerpo, mientras concentran su atención en su mano derecha (o izquierda si es su brazo dominante). Cuando yo les diga, cierren el puño muy, muy fuerte, todo lo fuerte que puedan y fíjense lo que sienten cuando los músculos de la mano y antebrazo están tensos. Concéntrense en ese sentimiento de tensión y malestar que</p>	<p>Dentro del aula, constara de 40 min</p>	<p>Ninguno.</p>	<p>Participación de los asistentes</p>	<p>Edmund Jacobson es ampliamente reconocido como el fundador de esta técnica de relajación, y su enfoque ha influido en muchos enfoques posteriores de la terapia de relajación y el manejo del estrés.</p>
---------------	---------------------------------	--	--	--	-----------------	--	--

		<p>experimentan”. Después de aproximadamente 5 o 7 segundos se les dice: “Ahora suelten sus manos y déjenlas caer sobre sus piernas, no lo hagan de manera gradual, déjenlas caer de golpe y noten cómo la tensión y la incomodidad han desaparecido de sus manos y antebrazos. Fijense en las sensaciones de relajación, de placer, de tranquilidad que tienen ahora”</p> <p>Dicha actividad se repetirá con los grupos musculares expuestos en la tabla de abajo.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Grupos Musculares	Ejercicios
<ul style="list-style-type: none"> • Mano y antebrazo dominantes • Bíceps dominante • Mano, antebrazo y bíceps no dominantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se aprieta el puño • Se empuja el codo contra el brazo del sillón • Igual que el miembro dominante
<ul style="list-style-type: none"> • Frente y cuero cabelludo • Ojos y nariz 	<ul style="list-style-type: none"> • Se levantan las cejas tan alto como se pueda • Se aprietan los ojos al tiempo que se arruga la nariz
<ul style="list-style-type: none"> • Boca y mandíbula 	<ul style="list-style-type: none"> • Se aprietan los dientes mientras se llevan las comisuras de la boca hacia las orejas. • Se aprieta la boca hacia afuera. Se abre la boca.
<ul style="list-style-type: none"> • Cuello 	<ul style="list-style-type: none"> • Se dobla hacia la derecha, se dobla hacia la izquierda, se dobla hacia adelante, se dobla hacia atrás.
<ul style="list-style-type: none"> • Hombros, pecho y espalda 	<ul style="list-style-type: none"> • Se inspira profundamente manteniendo la respiración al tiempo que se llevan los hombros hacia atrás intentando que se junten los omoplatos.
<ul style="list-style-type: none"> • Estómago 	<ul style="list-style-type: none"> • Se mete hacia adentro conteniendo la respiración. Se saca hacia afuera conteniendo la respiración.
<ul style="list-style-type: none"> • Pierna y muslo derecho 	<ul style="list-style-type: none"> • Se intenta subir con fuerza la pierna sin despegar el pie del asiento (o suelo).

<ul style="list-style-type: none">• Pantorrilla	<ul style="list-style-type: none">• Se dobla el pie hacia arriba tirando con los dedos, sin despegar el talón del asiento (o suelo).
<ul style="list-style-type: none">• Pie derecho	<ul style="list-style-type: none">• Se estira la punta del pie y se doblan los dedos hacia delante
<ul style="list-style-type: none">• Pierna, pantorrilla y pie izquierdo	<ul style="list-style-type: none">• Se repite todo lo del derecho

USANDO LA COMUNICACIÓN EFECTIVA ENTRE TODOS

Sesión 3, tercera semana.		Propósito: Propiciar el uso de la comunicación efectiva y afectiva con la finalidad de expresar su sentir a ellos mismos y a la par escuchar a los otros				
Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Tiempo y lugar	Material	Producto esperado	Sustento teórico
INICIO	“Pienso y luego existo”	<p>Trabajar sobre los pensamientos, emociones y conductas.</p> <p>Se dará inicio con una presentación en power point en la cual se hablará sobre la manera en que los pensamientos que tenemos de las cosas o situaciones muchas veces determinan nuestras conductas a la hora de enfrentar situaciones, problemas, etc.</p> <p>Es importante destacar el papel de las emociones en el ser humano y cómo interfieren en la forma de realizar ciertas actividades: realizar una tarea, aprender algo nuevo, brindar ayuda a otras personas, realizar su trabajo, etc.</p> <p>Los participantes, hablaran sobre su actuar en situaciones específicas dadas por las talleristas ejemplificadas con imágenes.</p>	Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 30 minutos.	Laptop, cañón y presentación de power point, imágenes .	Atención y participación de los asistentes.	<p>Burrhus Frederic Skinner, psicólogo, filósofo social, inventor y autor estadounidense.</p> <p>Defendió el conductismo, y para Skinner toda conducta está determinada por contingencias ambientales</p>

DESARROLLO	“Maneras de enfrentar”	<p>Detectar y desarrollar los factores estresantes actuales que interfieren en su labor.</p>	<p>El hecho de darse cuenta de que los estresores actuales son, de hecho, objetivos y expectativas frustradas, sirve como introducción para debatir cómo afrontarlos. En este encuentro los participantes se dividen en grupos pequeños, dándoles como consigna: “¿Cómo se enfrentan a los estresores en el trabajo?”. A continuación, las mejores formas de enfrentarlos se escriben en el pizarrón, este acto no solo visualiza las estrategias sugeridas, sino que también valida y reconoce las contribuciones de todos. Este acto de escribir las ideas en un lugar visible fomenta un sentido de colaboración y cohesión grupal. Luego, se discute con el grupo completo sobre la eficacia de las diversas estrategias para afrontar los problemas y se brindan ejemplos de otras maneras de responder frente a estos. Al final de la sesión, los miembros del grupo no solo habrán compartido y aprendido nuevas estrategias, sino que también habrán desarrollado una mayor resiliencia y un sentido de comunidad, al saber que no están solos en sus luchas contra el estrés laboral.</p>	<p>Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 30 minutos.</p>	<p>Pizarrón, plumo -nes, material de papelería .</p>	<p>Participación y atención de los asistentes.</p>	<p>Jerome S. Bruner propone la estrategia de la narración y Construcción de historias, en donde marcaba la importancia de las historias y la narración en el proceso de aprendizaje. Las actividades que involucran la construcción de historias, ya sea a través de la escritura, la narración oral o la representación visual, pueden ayudar a los participantes a comprender.</p>
------------	------------------------	--	--	---	--	--	--

DESCANSO 20 MINUTOS

CIERRE	“Grupo de reflexión”	A través de actividades se busca trabajar la estimulación al cuerpo para el fomento a la relajación y reducción de ansiedad y estrés.	<p>El grupo de reflexión es una propuesta de trabajo grupal en donde a través de la discusión reflexiva, las lecturas y dinámicas de grupo, podrán empezar a comprender y cambiar las formas de manejar sus emociones, sus conductas y las formas de vincularse. Es un “espacio de contención compartido” por gente a la que les suceden cuestiones similares a nuestros problemas.</p> <p>La conversación grupal moderada por el psicólogo ayudará a profundizar y ahondar los planteos, con el fin de cerrar el encuentro llevándose algo positivo, tal vez descubriendo y mirando desde otro lugar creencias que tenían totalmente arraigadas. Se les pide a los participantes que se sienten en ronda y se procederá a la explicación de la actividad a realizar, el grupo deberá hablar de lo primero que surja sin que el coordinador proponga la temática a seguir. De esta manera se iniciará la actividad.</p> <p>Al finalizar la actividad se pregunta al grupo cómo se sintieron, qué consideran que obtuvieron de positivo de la actividad y se dará por finalizado el encuentro con una retroalimentación del Psicólogo al grupo.</p>	Dentro del aula, constara de 40 min	Ninguno.	Participación de los asistentes y atención.	<p>El “Grupo de Reflexión”, es un dispositivo creado con la propuesta de meditar acerca del proceso grupal, ansiedades, conflictos, obstáculos, en la grupalidad misma, y en su atravesamiento institucional. Los referentes teóricos que lo apoyan son la teoría psicoanalítica de Sigmund Freud.</p>

RECONOCIÉNDOME Y CONOCIENDO A LOS DEMÁS

Sesión 4, cuarta semana.		Propósito: Es capaz de valorar sus debilidades y fortalezas, llevándolo a un reconocimiento personal y laboral de sí mismo y de los demás.				
Nombre de actividad	Objetivo	Descripción	Tiempo y lugar	Material	Producto esperado	Sustento teórico
INICIO	“Me reconozco” Examinar a través de las estrategias su valor como persona y su labor como docente	<p>En esta actividad se les repartirán a los participantes dos hojas de papel de dos colores específicos, se les indicara que en una de ellas escribirán emociones negativas que su labor los ha hecho experimentar, y en la otra, escribirán emociones positivas de igual manera que han experimentado en su labor, se les pedirá que no coloquen nombre en ninguna de las hojas.</p> <p>Posteriormente se les pedirán las hojas dobladas en cuatro partes para colocarlas dentro de un tazón, cada participante tomará dos hojas (una de cada color), y leerá en voz alta lo escrito, para después comentar quien más se ha sentido así.</p> <p>Al final esta actividad, se darán palabras de ánimo reconociendo la labor de cada uno de ellos.</p>	Esta actividad se llevará a cabo en el aula y constará de un tiempo de 40 minutos.	Material de papelería	Atención y participación de los asistentes, hojas con las emociones escritas.	Carl Rogers habla sobre la apertura a la experiencia interna y externa, para percibir las cosas como realmente son, facilita la congruencia entre el yo real y el ideal.

DESARROLLO	“Síndrome de Burnout”	Evaluar su posición laboral ante los síntomas del síndrome y como lo han vivenciado	Mediante una mesa redonda, se llevará a cabo una conversación en donde compartan las situaciones laborales que les llegó a generar síntomas del síndrome; haciendo una comparación y evaluación de como lo vivieron y como es que lo pueden afrontar en un futuro.	Esta actividad se llevará a cabo dentro del aula, con un tiempo aproximado de 60 min.	Mesas y sillas.	Atención y participación de los asistentes	
CIERRE	“Dinámica de cierre”	Explorar las diversas impresiones sobre la estructura, actividades y contenidos del taller.	Se le pedirá a cada uno de los participantes que comenten y evalúen que les ha parecido el taller, aquello que les ha gustado y aquello que no les ha agradado tanto, así mismo decir las cosas que les podrían servir en su vida personal y laboral.	Dentro del aula, constara de 30 min	Mesas, sillas, evaluaciones impresas y plumas.	Participación de los asistentes	
CONVIVIO DE 40 MIN							

Cronograma de actividades Taller para mitigar el Síndrome de Burnout			
Semana	Nombre	N. de sesión	Tiempo
Semana 1	“Conociendo mis niveles de estrés”	Sesión 1	2 hrs, 30 min
Semana 2	“Me quiero y me cuido”	Sesión 2	2 hrs
Semana 3	“Usando la comunicación efectiva entre todos”	Sesión 3	2 hrs
Semana 4	“Reconociéndome y conociendo a los demás”	Sesión 4	2 hrs, 30 min
Total: Un mes			9 hrs

4.3.1 Evaluación

El diccionario de la Real Academia Española (2024) describe la evaluación como la “acción y efecto de evaluar”, es decir, de “estimar, apreciar, señalar el valor de algo”, y rápidamente la asocia con el ámbito escolar y educativo. Esto se debe, probablemente, a que nuestras primeras experiencias formales con el proceso de ser evaluados se originan precisamente en la escuela y la academia.

En el ámbito educativo, la evaluación se relaciona con la adquisición de un conjunto específico y concreto de conocimientos, prácticas y saberes. Sin embargo, en otros contextos, puede referirse al desempeño profesional de un equipo, a la fabricación de un producto o a cualquier otra actividad que pueda medirse y evaluarse.

Algunas definiciones presentan una orientación meramente cuantitativa de control y medición del producto, se pueden concebir como:

Una fase de control que tiene como objeto no sólo la revisión de lo realizado sino también el análisis sobre las causas y razones para determinados resultados, y la elaboración de un nuevo plan en la medida que proporciona antecedentes para el diagnóstico. (Duque, 1993, p. 167).

Toda evaluación, por tanto, depende en gran medida de los resultados previstos y del sistema empleado para medir los resultados reales, en el cual deben estar especificados los criterios utilizados para evaluar. En otras palabras, toda evaluación implica comparar la realidad con una serie de criterios preestablecidos.

Mora (2004) nos habla de las distintas funciones de la evaluación y de cómo son aplicables.

- **Función de diagnóstico:** La evaluación de un plan o programa de estudios debe caracterizar el planeamiento, ejecución y administración del proyecto educativo, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos. De tal manera, que les sirva a las

autoridades académicas de orientación o de guía que permita derivar acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación.

- **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores de la puesta en práctica del currículum. Por lo tanto, las personas que participan en el proceso, se forman, aprenden estrategias de evaluación e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- **Función educativa:** A partir de los resultados de la evaluación donde el personal docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus iguales, por el estudiantado y por las autoridades académicas de la institución, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias que le han señalado en su desempeño profesional. Por lo tanto, existe una importante relación entre los resultados de la evaluación del plan o programa de estudios y las motivaciones y actitudes del personal docente hacia el trabajo.
- **Función auto formadora:** Esta función se cumple principalmente cuando la evaluación ofrece lineamientos para que la persona responsable de la docencia oriente su quehacer académico, sus características personales y para mejorar sus resultados. Poco a poco la persona se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y es más consciente de su papel como responsable de diseñar y ejecutar el currículum. Desarrolla habilidad en cuanto a lo que sabe y lo que no sabe y necesita conocer; de manera que desarrolla la necesidad de autoformación tanto en el plano profesional como en el desarrollo personal. El carácter formador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad. (p. 4-5)

Entonces entendemos que la evaluación es crucial en cualquier ámbito y/o investigación, porque permite medir el progreso y la eficacia de cualquier proceso, actividad o programa, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas. A través de la evaluación, es posible

identificar áreas de mejora, confirmar el cumplimiento de objetivos y estándares, y ajustar estrategias para optimizar resultados. Además, la evaluación fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, asegurando que los esfuerzos y recursos invertidos se utilicen de manera efectiva y eficiente. En el ámbito educativo, por ejemplo, la evaluación es fundamental para garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para su desarrollo académico y profesional.

A continuación, se mostrarán los instrumentos realizados para la evaluación del taller presentado anteriormente.

4.3.1.1 Rúbrica de evaluación a los talleristas

Esta rúbrica de evaluación es fundamental para evaluar a los talleristas que llevaron a cabo el taller porque proporciona un marco estructurado y claro para medir su desempeño. Primero, asegura la objetividad y consistencia en la evaluación al establecer criterios específicos y estándares claros para diversos aspectos del taller, como la claridad en la presentación, la relevancia del contenido, la capacidad para involucrar a los participantes y la efectividad en la transmisión de estrategias para manejar el Burnout. Esto no solo mejora la calidad de futuros talleres, sino que también contribuye al desarrollo profesional continuo de los talleristas. En última instancia, una evaluación bien estructurada mediante una rúbrica garantiza que los participantes del taller reciban información y herramientas de alta calidad para abordar el Síndrome de Burnout de manera efectiva.

4.3.1.2 Rúbrica de evaluación a los participantes

Una rúbrica de evaluación es esencial para los participantes del taller. En primer lugar, proporciona un marco claro y consistente para medir el entendimiento y la aplicación de los conceptos enseñados, asegurando que todos los participantes sean evaluados con los mismos criterios. Esto no solo promueve la equidad, sino que también ayuda a los participantes a conocer las expectativas desde el principio.

Además, una rúbrica detallada ofrece retroalimentación específica y constructiva, lo que permite a los participantes identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Esta información es vital para su desarrollo personal y profesional, ya que les ayuda a comprender mejor cómo prevenir y manejar el Burnout en sus contextos laborales. Asimismo, facilita a los organizadores del taller evaluar la

efectividad del mismo, identificando aspectos que funcionaron bien y áreas que podrían mejorarse en futuras ediciones.

En resumen, una rúbrica de evaluación es una herramienta invaluable para garantizar la calidad del aprendizaje y la efectividad del taller.

Rúbrica de evaluación de los talleristas	
Taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, unidad 094 Centro, CDMX	
Nombre:	
Esta encuesta de evaluación tiene como finalidad que usted evalúe el desarrollo del taller. Léala con atención y responda las preguntas, marcando con una X en el espacio que corresponda a la palabra que mejor exprese su opinión.	

Rúbrica de Evaluación a los Talleristas

	Siempre	Generalmente	Parcialmente	Escasamente	Nunca
¿El tallerista presentó los contenidos y objetivos específicos del taller, la manera de trabajar, las actividades a realizar y las evaluaciones que se aplicarían?					
¿Los temas abordados correspondieron al objetivo del taller?					
¿El tallerista mostró dominio del tema?					
¿El tallerista se expresó en forma clara?					
¿El tallerista verificó que los temas y actividades fueran comprendidos?					
¿El tallerista propició un ambiente de reflexión, colaboración, respeto mutuo y logro la participación del grupo?					

¿Las sesiones se llevaron a cabo dentro de los horarios establecidos?					
¿El material de apoyo utilizado en el taller sirvió en las actividades?					
¿Los temas del taller resuelven sus necesidades respecto al desgaste que presenta?					
	Muy buena	Buena	Regular	Mala	Muy mala
El estado de las instalaciones en las que se llevó a cabo el taller fue:					
La coordinación del taller fue:					
La difusión que se realizó para el taller fue:					
La información que se proporcionó sobre fechas, horarios, sedes y contenidos fue:					
La presentación que el coordinador del taller realizó del tallerista fue:					

Si desea realizar alguna observación o sugerencia, por favor, utilice este espacio:

4.3.1.2 Rúbrica de evaluación a los participantes

Rubros de evaluación		Escucha atentamente las indicaciones dadas				Manifiesta de manera clara sus dudas e inquietudes				Sigue las indicaciones				Participa activamente en las actividades				Sabe expresar e identificar sus emociones en diferentes momentos				Reconoce su valor como individuo y lo plasma de manera escrita				Mantiene una escucha activa al momento de las diversas participaciones				Logro entender y concluir todas las actividades			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Nombre																																
1.																																	
2.																																	
3.																																	
4.																																	
5.																																	
6.																																	
7.																																	
8.																																	
Observaciones																																	

Rubros de evaluación	Identifica a través del autoconocimiento situaciones de estrés				Participa en actividades de bienestar como lo es el ejercicio y la activación física.				Establece objetivos personales para el control y disminución de ansiedad y estrés.				Comunica de manera acertada su sentir ante otros				Propicia ambientes de confianza entre sí, mediante el dialogo				A través de tiempo consigo mismo se muestra honesto respecto a sus debilidades y limitaciones.				Es transparente acerca de sus necesidades y expectativas en relaciones laborales.				Adapta y apropia lo aprendido para llevarlo a cabo en su labor o día a día.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombres																																
1.																																
2.																																
3.																																
4.																																
5.																																
6.																																
7.																																
8.																																

Observaciones								
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--

1	2	3	4
Lo realiza sin problema.	Lo realiza medianamente.	Le cuesta trabajarlo.	Aún necesita apoyo.

Conclusiones

En la presente conclusión se mostrará el segmento final de esta propuesta pedagógica donde se recapitulan las ideas principales expuestas a lo largo del documento, se reafirma la propuesta central y se ofrecen reflexiones finales sobre el tema abordado. Esta sección es fundamental, ya que permite tener una visión clara y concisa de los puntos más relevantes tratados, y proporcionará una evaluación del impacto y la importancia del Síndrome de Burnout en docentes. A través de estas conclusiones se busca cerrar el discurso de manera efectiva, dejando una impresión duradera y ofreciendo una comprensión completa y coherente del tema tratado.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de agotamiento profesional, es una enfermedad resultante de un estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado de manera adecuada. Se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. En el ámbito de la docencia, este síndrome se manifiesta de manera significativa debido a las altas demandas laborales, la carga emocional y las expectativas tanto de la administración educativa como de los estudiantes y sus familias.

En el contexto educativo, el Burnout se presenta con mayor frecuencia debido a varios factores inherentes a la profesión. Los docentes enfrentan desafíos constantes como la preparación y planificación de clases, la gestión del aula, la evaluación continua de los estudiantes, y la necesidad de actualizarse continuamente en metodologías y tecnologías educativas. Además, las relaciones interpersonales con estudiantes, colegas y padres pueden ser una fuente adicional de estrés, especialmente cuando las expectativas no se alinean con la realidad o cuando los recursos disponibles son insuficientes para atender adecuadamente las necesidades educativas.

Una dimensión crítica y hallazgo para considerar en el análisis del Burnout en la docencia es la desigualdad entre docentes de base y docentes interinos. Los docentes de base, aquellos con plazas fijas y seguridad laboral, suelen gozar de mayores beneficios, estabilidad y recursos para desempeñar su labor. En contraste, los docentes interinos, que ocupan puestos temporales y carecen de seguridad laboral, enfrentan una situación mucho más precaria. Estas desigualdades se manifiestan en aspectos como la carga de trabajo, el acceso a formación continua, la participación

en decisiones institucionales y, fundamentalmente, en la estabilidad emocional derivada de la seguridad laboral.

La falta de estabilidad y los contratos temporales imponen una presión adicional sobre los docentes interinos, quienes a menudo deben demostrar continuamente su valía y desempeño para aspirar a una plaza fija. Esta situación genera un estado constante de incertidumbre y ansiedad, lo que puede desencadenar o exacerbar síntomas de Burnout. La competencia por obtener una plaza fija y la falta de reconocimiento pueden llevar a una despersonalización y cinismo, donde los docentes se sienten desconectados y desmotivados, percibiendo su trabajo como meramente instrumental y perdiendo la satisfacción y el sentido de logro profesional.

En la Ciudad de México, el impacto del Burnout en los docentes es particularmente relevante debido a la magnitud y complejidad del sistema educativo. La capital del país alberga una enorme diversidad de instituciones educativas, desde escuelas públicas con recursos limitados hasta colegios privados con mayores ventajas. Esta disparidad amplifica las desigualdades entre los docentes y crea un entorno donde el Síndrome de Burnout puede florecer más fácilmente. Los docentes interinos en la Ciudad de México, especialmente en escuelas públicas, a menudo enfrentan condiciones laborales desafiantes, con grandes grupos de estudiantes, infraestructura inadecuada y falta de apoyo administrativo.

El impacto del Burnout en la Ciudad de México va más allá del bienestar individual de los docentes. Afecta directamente la calidad de la educación, ya que docentes agotados y desmotivados tienen menos capacidad para inspirar y educar eficazmente a sus estudiantes. Además, el Burnout puede conducir a un aumento en las tasas de ausentismo y rotación de personal, lo que a su vez desestabiliza las instituciones educativas y afecta negativamente el rendimiento académico de los estudiantes. En una ciudad con tantas desigualdades socioeconómicas como la Ciudad de México, el deterioro en la calidad de la educación perpetúa un ciclo de desigualdad, donde los estudiantes de contextos más vulnerables son los más perjudicados.

Se encontró entonces, que, el Síndrome de Burnout es una amenaza seria en el ámbito de la docencia, irritada por las desigualdades entre docentes de base y docentes interinos. Estas desigualdades no solo afectan el bienestar de los docentes, sino que también tienen un impacto significativo en la calidad de la educación y en la equidad del sistema educativo, especialmente en la Ciudad de México. Abordar este problema requiere de políticas educativas que promuevan la

estabilidad laboral, el reconocimiento profesional y el apoyo adecuado para todos los docentes, con el objetivo de crear un entorno educativo más justo y sostenible. Además, es fundamental que las instituciones educativas reconozcan y aborden las exigencias y desafíos que enfrentan los docentes universitarios. Implementar estrategias para reducir la carga de trabajo, ofrecer apoyo para la actualización profesional, mejorar las condiciones salariales y promover un entorno de trabajo saludable y de apoyo puede contribuir a prevenir el Síndrome de Burnout y a mejorar el bienestar y la efectividad de los docentes.

Posteriormente en los resultados, se encontró, analizo y se llegó a la conclusión de que la mayoría de los docentes no experimenta agotamiento o estrés frecuente relacionado con su trabajo con los estudiantes, sino se ven más afectados por las situaciones que se llegan a presentar en sus labores fuera del aula o condiciones de otro nivel, que por sí solos son cuestiones que si tienen un impacto dentro del aula; además, se destaca que los problemas de sueño y salud relacionados con el trabajo no son comunes para ellos. Aunque algunos docentes enfrentan desgaste psicológico, insensibilidad y actitudes negativas ocasionalmente, la mayoría mantiene una percepción positiva y un alto sentido de logro en su labor educativa. La fatiga al final de la jornada es común, pero los docentes conservan un buen nivel de energía en su trabajo y todos creen que su labor influye positivamente en la vida de sus estudiantes. La mayoría nunca ha perdido el sentido de logro o satisfacción en su trabajo. En conclusión, los resultados sugieren que los docentes de base e interinos, buscan disfrutar de un ambiente laboral positivo y gratificante, a pesar de las situaciones difíciles en los que se puedan encontrar. Ya que reconocen la importancia que existe en dar una buena catedra. Aunque algunos enfrentan desafíos emocionales y físicos, estos no son dominantes. La mayoría se siente realizada y satisfecha con su trabajo, creyendo en su impacto positivo en los estudiantes. Sin embargo, es importante considerar que estos resultados provienen de un estudio específico y pueden no ser generalizables a todos los docentes, reconociendo las diferencias individuales en la experiencia del estrés y el agotamiento. Es fundamental que las escuelas y los administradores fomenten un entorno laboral que apoye el bienestar de los docentes.

Los docentes en este estudio presentan una visión contrastante de su profesión, marcada por la pasión por la enseñanza y el compromiso con sus estudiantes, pero también por los desafíos y el desgaste que enfrentan a diario.

A través del análisis de la información podemos rescatar aspectos positivos del rol docente, mediante sus palabras, en donde se pueden recuperar aspectos como lo es la vocación y compromiso, en donde los docentes reconocen la enseñanza como una vocación y un pilar fundamental para la sociedad. Se enfocan en la formación integral de sus estudiantes, más allá de la transmisión de conocimientos. Otro aspecto positivo que se mostró fue la satisfacción y pasión, los docentes tanto de base como interinos mostraron que pesar de los desafíos, ellos expresan alta satisfacción y pasión por su labor educativa, motivados por el impacto positivo que tienen en sus estudiantes. Y uno de los aspectos que más llaman la atención dentro de la información recabada es la importancia y reconocimiento que le dan al aprendizaje continuo.

También resulta interesante rescatar las áreas de mejora y desafíos que se encontraron, como lo es el Síndrome de Burnout por sí solo; en donde los docentes tanto de base como interinos reconocen los efectos negativos del estrés y la presión laboral, y la necesidad de estrategias para prevenir y afrontar el Burnout. Posteriormente el desgaste laboral, es decir, que, ante la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento y apoyo, y la carencia de recursos generan cansancio, estrés, agotamiento y frustración. El desequilibrio entre vida personal y laboral, ya que se presentó que, ante las jornadas laborales extensas, incluso los sábados, limitan el tiempo para actividades personales, familiares y sociales, afectando su bienestar.

Otro de los aspectos más repetitivos e importantes son las condiciones laborales, ya que algunos docentes, especialmente interinos, enfrentan ambientes persecutorios, falta de espacios de comunicación, problemas de infraestructura y mayor presión. Aunado con la estabilidad laboral o en mejores términos, la falta de estabilidad, especialmente para docentes interinos, genera incertidumbre, dificulta la planificación a largo plazo y aumenta el riesgo de agotamiento.

Para mejorar el bienestar y la efectividad de los docentes, es fundamental implementar una serie de recomendaciones clave. Esto incluye la implementación de programas efectivos de prevención del Burnout y manejo del estrés, así como la promoción activa de un ambiente laboral positivo, colaborativo y humano. Mejorar las condiciones físicas del espacio laboral es crucial para el confort y la salud de los educadores, al igual que facilitar la interacción y comunicación entre compañeros para fortalecer el apoyo mutuo y la colaboración. Es esencial reducir la carga de trabajo excesiva y distribuirla de manera equitativa entre los docentes, al tiempo que se brinda un mayor reconocimiento y apoyo administrativo y logístico para facilitar sus responsabilidades. Garantizar

la estabilidad laboral, especialmente para los docentes interinos, promueve un ambiente más seguro y predecible. Finalmente, fomentar activamente el equilibrio entre la vida personal y laboral ayudará a asegurar la salud integral y el bienestar de los educadores. Estas acciones son fundamentales para crear un entorno donde los docentes puedan prosperar y ofrecer una educación de calidad de manera sostenible.

Es crucial atender estas áreas de mejora para crear un entorno laboral más favorable que valore el bienestar y la labor docente, permitiendo que estos profesionales apasionados puedan desarrollar su potencial al máximo y contribuir de manera significativa a la educación de las nuevas generaciones. Además, es importante reconocer los efectos significativos del trabajo docente en la salud física y emocional de los educadores. Las múltiples exigencias del trabajo, que incluyen la falta de sueño debido a compromisos adicionales en otras instituciones, pueden provocar fatiga crónica y dificultades para conciliar el sueño. Además, el agotamiento emocional derivado de mantener un alto nivel de empatía y compromiso con los estudiantes puede afectar negativamente el bienestar emocional de los docentes, quienes a menudo sacrifican sus propias necesidades emocionales. La falta de tiempo para el ejercicio y el autocuidado agrava estos problemas, contribuyendo a la salud física y emocional precaria de los educadores.

Para mejorar el bienestar docente, es fundamental implementar estrategias efectivas. Algunos docentes han encontrado beneficios en prácticas de relajación como el taichí y el yoga, que ayudan a reducir el estrés y mejorar el equilibrio emocional. La participación en actividades físicas, incluso al aire libre, y la dedicación de tiempo para actividades recreativas como escuchar música o leer, son clave para liberar tensiones y promover un estado físico y mental más saludable, contrarrestando así el riesgo de Burnout.

Es esencial también brindar capacitación continua a los docentes sobre el Síndrome de Burnout y el manejo del estrés. Talleres y conferencias que aborden estas cuestiones son cruciales, aunque la disponibilidad limitada de tiempo debido a compromisos laborales puede representar un desafío significativo. Las instituciones educativas deben priorizar la reducción de las exigencias laborales, promover prácticas de autocuidado y proporcionar oportunidades regulares de formación para fortalecer la resiliencia y el bienestar de sus docentes.

Bibliografía

Aguilera Hintelholher, Rina Marissa. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios políticos (México)*, (28), 81-103. Recuperado en 23 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005&lng=es&tlng=es.

Arfuch, Leonor. *El espacio biográfico: dilemas de la subjetividad contemporánea*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.

Asociación Latinoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (ALAPTO): <https://sipsych.org/>

Balseiro Almario, Latsy (2010) Síndrome de Burnout: factor de riesgo laboral en el personal de enfermería. México Trillas, 176 p. 23 cm.

BBC News Mundo (2023, 5 diciembre). Pruebas PISA: el pequeño país que tiene la mejor educación del mundo (y cómo están los de América Latina en la clasificación).

<https://www.bbc.com/mundo/articles/cg3pkkgd1jgo>

Benavides-Moreno, N., Reyes-Araya, D., & Alarcón-Leiva, J. (2023). Ley de Inclusión Escolar en Chile: desafíos de gestión para establecimientos particulares subvencionados. *Práxis Educativa (Brasil)*, 18, . <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.18.21840.074>

Bolívar, Antonio; Domingo, Jesús. La investigación biográfica y narrativa en Iberoamérica: Campos de desarrollo y estado actual. *Forum: Qualitative Social Research* 2006;7 (4). Disponible en: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/161/357>

Burgos Briones, J. G., Cevallos Ponce, V. N., y Anchundia Párraga, J. D. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 739–751. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.481>

Burke, R. Occupational stress, psychological burnout and anxiety. *Anxiety, Stress, Coping*, 5(1):3-6, 1992.

Cambón, V. De León, D. (2008) *Acerca de la vulneración en el trabajo docente*. Psicolibros, Uruguay.

Carlotto, M., y Camara Goncalves, S. (junio de 2017). Riscos psissociais associados a síndrome burnout en profesores universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 53(3).

Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., y Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan, revista de ciencias sociales y humanidades*, (15), 166-179.

<https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>

Cedeño, M; Osorio, M; Tolentino, A. (2004). El docente preescolar y la importancia de optimizar los materiales didácticos de rehúso. Tesis para optar el título de licenciada en pedagogía. Universidad Pedagógica Nacional. México.

Cherniss, C. *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. The Free Press, Nueva York, 1990.

Clínicas de Chile. (2020). Desde este año el burnout es reconocido oficialmente como una enfermedad. Recuperado de <https://www.clinicasdechile.cl/noticias/desde-este-ano-el-burnout-es-reconocido-oficialmente-como-una-enfermedad>

Colegio de Bachilleres. Huella digital Bachilleres. Espacio de recursos digitales para el acompañamiento académico y socioemocional dirigido a la comunidad del Colegio de Bachilleres, (2020). <https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/>

CONACULTA. *Centro histórico de la Ciudad de México*. (s.f.).

https://www.cultura.gob.mx/turismocultural/destino_mes/cd_mexico/

Cortés Rojas, G., y García Santiago, S. (2003). *Investigación Documental. Guía de Autoaprendizaje*. México: Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, Dirección General de Educación Superior, Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.

De Oliveira, S. (2005). *Professores: formação e profissionalização*. Araquara: Junqueira y Marin.

Del Pozo, Araceli (2000). Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar. *Revista Complutense de Educación*, vol.11, N°1, pp.85-Recuperado de: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/edu/11302496/articulos/>

Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill. Ramos, R., Vargas, M. y Hernández S. (2012). Instrumentos para la evaluación por competencias en el nivel superior. México: Universidad de Colima.

Duque, R. (1993). La evaluación en la ES Venezolana. Planuic. Números 17-18, Aniversario X. Eccles, J.S. (2004). Escuelas, motivación académica y el ajuste al medio ambiente. En R.M. Lerner y L. Steinberg (edits), Manual de psicología del adolescente (2a. ed., pp. 125-153). Hoboken, N.J., Estados Unidos: John Wiley and sons. Recuperado de <http://www.rcgd.isr.umich.edu/garp/articles/eccles04c.pdf> ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Escribano Hervis, E., (2017). La educación en América Latina: desarrollo y perspectivas. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 17(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>

Estévez, M., Arroyo, M. y González, C. (2006). La Investigación Científica en la Actividad Física: su Metodología. La Habana, Cuba: Deportes.

Eurofound. (2022). Burnout. Rescatado en Enero 10, 2024, de: https://www.eurofound.europa.eu/en/search?search_api_fulltext=burnout

Facultad de Medicina UNAM. (2007, junio). Síndrome de Burnout: Un análisis desde la perspectiva de la Facultad de Medicina de la UNAM. Presentado en el Simposio Internacional de Salud Mental y Trabajo 2007. http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

Flick U. Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata Paideia; 2007. p. 89-109.

Folgueiras Bertomeu Pilar (2016) La entrevista. University of Barcelona <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Freudenberger HJ. 1975. The staff burnout syndrome in alternative institutions. Psychother Theory Res Pract. 12:72-83.

Gallup. (2021, junio 16). United States and Canada workplace trends. <https://www.gallup.com/workplace/350123/united-states-canada-workplace-trends.aspx>

García Castro, E, et. al., Vista de Factores que detonan el síndrome de burn-out | RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. (2015). <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/56/221>

Gil-Monte P, Peiró J: Desgaste Psíquico en el Trabajo. Síntesis Psicología, Madrid, 1997.

Gobierno de la Ciudad de México. (2024). *Conoce tu Centro Histórico*. Autoridad del Centro Histórico. <https://autoridadcentrohistorico.cdmx.gob.mx/centro-historico-de-la-ciudad-de-mexico/conoce-tu-centro-historico>

González, F., (2005). ¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término. *Investigación y Postgrado*, 20(1), 13-54.

Guerrero Barona, Eloísa, y Rubio Jiménez, Jesús Carlos. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33. Recuperado en 27 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252005000500027&lng=es&tlng=es.

Guerrero E, Vicente F: Síndrome de “Burnout” o Desgaste Profesional y Afrontamiento del Estrés en el Profesorado. Universidad de Extremadura, Cáceres, 2001.

Guerrero, E. “Burnout” o desgaste psíquico y afrontamiento de estrés en el profesorado universitario. Premios Nacionales de la Investigación Educativa, pp. 298-317. Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura, CIDE, Madrid, 1999.

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Guijosa. C. (22 de febrero, 2018) La responsabilidad docente y su evaluación, según reporte de la UNESCO. Rastreator. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/responsabilidad-docente-y-evaluacion-unesco/>

Hernández Mite, Kelly Deysi, Morán Franco, Martha Raquel, & Bucheli Bermúdez, Brenda Angélica. (2018). La actividad física y el desarrollo emocional: una propuesta a considerar en la práctica educativa. *Conrado*, 14(63), 159-163. Epub 05 de junio de 2018. Recuperado en 27 de

mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300159&lng=es&tlng=es.

Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. España: McGraw-Hill Interamericana.

Hernandez, R. Fernández, C y Baptista, P (2014). Metodología de la Investigación. (Sexta edición).

Ibarra, F. (2006). Metodología de la investigación social. La Habana: Editorial Félix Varela.

Ivancevich, J. M., y Matteson, M. T. (1984). A type AB person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human relations*, 37(7), 491-513.

Javier Rodríguez Cauqueva (2017) Guía de elaboración de diagnósticos

Jiménez, A. G. B. (2017). Educación para la transformación social: la propuesta pedagógica de Paulo Freire y el contexto universitario. *Posgrado y Sociedad Revista Electrónica del Sistema de Estudios de Posgrado*.

Jurado Jiménez, D (2011). El diario como un instrumento de autoformación e investigación. *Universidad de Sevilla, Revista Currículum*, pp. 173-200.

Kyriacou, Chris (2003) *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.

Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa [CD-ROM]*. IPLAC, La Habana

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*.

LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.

León, A., González, B., Gutiérrez, M. y Suescún, W. (2014). Una perspectiva del docente venezolano en la revista educación, revista para el magisterio, *Administración Educativa: Anuario del Sistema de Educación en Venezuela*, 2, 51-66, Recuperado de: <https://goo.gl/UMnw7S>

Ley General del Servicio Profesional Docente (L.G.S.P.D.), Reformada, *Diario Oficial de la Federación (D.O.F.)*, 19 de enero de 2018 (México).

Lodoño Camila (29 octubre 2018), *¿Cómo tratan a sus profesores los países con los mejores sistemas educativos?*. Elige Educar. <https://eligeeducar.cl/acerca-del-aprendizaje/como-tratan-a-sus-profesores-los-paises-con-los-mejores-sistemas-educativos/#:~:text=Vietnam%2C%20Jap%C3%B3n%2C%20Estonia%2C%20Corea,hace%20que%20sean%20los%20mejores%3F>

López Górriz, Isabel (coord.) (2007). Simposia: El diario como instrumento transversal de investigación, evaluación y formación en los procesos educativos de innovación universitaria. XIII Congreso Nacional de Modelos de Investigación Educativa. «Convivencia, Equidad, Calidad». Donostia-San Sebastián. 27-29 Junio.

Manrique Orozco, A. M. y Gallego Henao, A. M. (enero-junio, 2013). El material didáctico para la construcción de aprendizajes significativos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 4(1), 101-108

Marrau, C. (2004). El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, V(II), 53-68. Universidad Nacional de San Luis.

Maslach C. Schaufeli WB. 1993. Historical and conceptual development of burnout. En Schaufeli et al. Eds. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor y Francis. 1993, pp. 1-16

Molina Rodriguez Denny (2020) Consecuencias del Síndrome de Burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Revista Cielo Laboral*, España.

Mora Vargas, A. I., (2004). La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2), 0.

Morales Saborío, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Retrieved May 16, 2024, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

Observatorio de Salud Ocupacional de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Burnout en Argentina. Recuperado en Junio 10, del 2024, de: http://www.infoleg.gob.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno19-10-2009-4.htm

Otero Iglesias, Jacinta; Barrios Osuna, Irene; Prieto Márquez, Gerardo Ángel El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica Revista Cubana de Salud Pública, vol. 32, núm. 3, julio-septiembre, 2006 Sociedad Cubana de Administración de Salud La Habana, Cuba

OTZEN, T. y MANTEROLA C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017.

Pamplona-Raigosa, Jennifer, Cuesta-Saldarriaga, Juan Camilo, & Cano-Valderrama, Viviana. (2019). ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA DEL DOCENTE EN LAS ÁREAS BÁSICAS: UNA MIRADA AL APRENDIZAJE ESCOLAR. Revista eleuthera, 21, 13-33. <https://doi.org/10.17151/elev.2019.21.2>

Peiró J: Desencadenantes del Estrés Laboral. Eudema, Madrid, 1992.

Ramírez Iñiguez, A. (2017) La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado. CONACYT. Educación Vol. XXVI. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/19286/19429>

Ramírez Iñiguez, Alma Arcelia. (2017). La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado. Educación, 26(51), 79-94. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201702.004>

Real Academia Española. (2024) Recuperada: 02 de junio 2024, en: <https://www.rae.es/>

Robalino, Magaly y Antón Körner (coords.) (2006) Condiciones de trabajo y salud docente. Lima: UNESCO/Proeduca/GTZ recuperado de: http://www.oest.oas.org/iten/documentos/Investigacion/articulos/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf

Rodríguez Luna, M. E. (2012). El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar. En Lenguaje y Educación: Perspectivas metodológicas y teóricas para su estudio (pp. 13-43). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

Rodríguez Ramírez, José Andrés, Guevara Araiza, Albertico, & Viramontes Anaya, Efrén. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH, 8(14), 45-67. Recuperado en 27 de mayo de 2024, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es)

Rodríguez Rodríguez, T., García Rodríguez, C. M., y Cruz Pérez, R. (2005). Técnicas de relajación y autocontrol emocional. *MediSur*, 3(3), 55-70, <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180019787003.pdf>

Rojas Eslava, Benjamín, Moreno Ibarra, Araceli, y Calixto González, Emilio. (2012). Elaboración de un prototipo didáctico para el desarrollo de competencias en jóvenes de bachillerato. *Innovación educativa* (México, DF), 12(60), 63-75. Recuperado en 12 de junio de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166526732012000300005&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166526732012000300005&lng=es&tlng=es)

Rosado, L. y García, A. (2005). Razones didácticas y epistemológicas de la introducción de nociones de física de semiconductores en educación secundaria. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, 4(3). Consultado en: www.sauum.uvigo.es/reec.

Rosales Ricardo, Yury, y Rosales Paneque, Fredy R. (2013). Burnout estudiantil universitario: Conceptualización y estudio. *Salud mental*, 36(4), 337-345. Recuperado en 16 de mayo de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000400009&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000400009&lng=es&tlng=es)

Sabino, C. A. (1996). *El Proceso de investigacion*. Lumen Books. Ed. Panapo, Caracas, 1992, 216 págs.

Sanz, E. V. (2024, 30 mayo). Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay? Endalia. <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>

Tobón, S. (2007). Evaluación socioformativa. Estrategias e instrumentos. Mount Dora (USA): Kresearch. En: <https://cife.edu.mx/recursos/wp-content/uploads/2018/08/LIBROEvaluaci%C3%B3n-Socioformativa-1.0-1.pdf>

Universidad Pedagógica Nacional. (Recuperado en mayo de 2024) <https://upn.mx/>

University of Michigan. Recuperado de: sitemaker.umich.edu/creswell.workshop/files/creswell_lecture_slides.ppt

Vargas, C. (2017, marzo). *Violaciones, derechos humanos y contexto: herramientas propuestas para documentar e investigar. Colección Flacso*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Recuperado 1 de julio de 2024, de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5766-violaciones-derechos-humanos-y-contexto-herramientas-propuestas-para-documentar-e-investigar-coleccion-flacso>

Vélez, O. y Galeano, E. (2002). *Investigación cualitativa. Estado del Arte*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Villalobos, D. C. (enero-junio, 2015, 2014). Planteamientos pedagógicos relacionados con las ciudadanías propias en la pedagogía crítica de Paulo Freire. *AGO.USB*, 15(1), 195-215.

Villar Galán Lorenza, López Lobato Rocío, Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del turno vespertino del hospital de especialidades Dr. Belisario Domínguez. Tesis para obtener el grado de licenciadas en enfermería. Tampico, Instituto de Ciencias y Estudios Superiores de Tamaulipas, A.C, 2019.

World Health Organization: WHO. (2022, 5 octubre). Actividad física. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity#:~:text=La%20actividad%20f%C3%ADsica%20reduce%20los,f%C3%ADsica%20mejora%20el%20bienestar%20general>.

Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://doi.org/10.18800/educacion.200801.004>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL



UNIDAD 094 CENTRO, CDMX

Taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, unidad 094 centro, CDMX.

Licenciatura en Pedagogía

Presentado por:

Heidy Liliana Méndez Montiel

Miriam Arely Suárez Villar

Guion de entrevista

El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos, que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad, que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes para el diseño de un taller que contribuya a su mitigación. Además de ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del Síndrome de Burnout, como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional, mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores.

Agradeciéndoles de ante mano su apreciable participación. Cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejara con confidencialidad.

1. ¿Conoce algo acerca del síndrome de burnout?
2. Desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?
3. ¿Qué tanto le agrada su trabajo?
4. ¿Qué es lo que le agrada de su ambiente laboral? ¿Qué cambiaría del mismo?
5. ¿Se ha sentido desgastado por su trabajo? ¿por qué?
6. ¿Qué tipo de actividades desempeña en su trabajo?, ¿Corresponden a su función?
7. ¿Ha considerado abandonar su labor como docente? ¿por qué?
8. ¿Ha dejado de realizar actividades en su vida personal debido a su trabajo?
9. ¿Estas situaciones han afectado de alguna manera su salud? ¿De qué manera se ha manifestado?
10. ¿Sería participe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y cómo afecta la labor docente?
11. Conoce alguna estrategia que le proporcione calma ante altos niveles de estrés



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 094 CENTRO, CDMX



**Taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, unidad
094 centro, CDMX.**

Licenciatura en Pedagogía

Presentado por:

Heidy Liliana Méndez Montiel

Miriam Arely Suárez Villar

Escala estimativa

El Síndrome de Burnout es una manifestación de estrés laboral crónico, ha surgido como una preocupación significativa en el ámbito educativo, afectando tanto a docentes como a personal administrativo. El objetivo de esta lista estimativa es identificar los factores de riesgo y los síntomas asociados al Síndrome de Burnout en docentes, proporcionando una visión general de la prevalencia y la gravedad del problema en este grupo de profesionales.

A través de una serie de preguntas estructuradas y validadas, se solicitará a los docentes participantes que evalúen diversos aspectos relacionados con su experiencia laboral y su bienestar emocional. La lista estimativa abordará temas como la carga de trabajo, el apoyo social en el

entorno laboral, la satisfacción laboral, la fatiga emocional y los síntomas de agotamiento físico y emocional.

Agradeciéndoles de ante mano su apreciable participación. Cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad.

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés							
Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa							
Me siento frustrado en mi trabajo							
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
Me siento con mucha energía en mi trabajo							
Me siento cansado al final de la jornada del trabajo							

<p> Mi desgaste laboral me ha generado problemas para conciliar el sueño </p>							
<p> Mi trabajo ha provocado que presente problemas de salud </p>							
<p> Siento que mi trabajo me está desgastando psicológicamente </p>							
<p> Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes </p>							
<p> Siento que he perdido el sentido de logro o satisfacción en mi trabajo como docente </p>							
<p> Mi fatiga laboral ha generado que tenga actitudes negativas en mi entorno </p>							
<p> Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente </p>							



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 094 CENTRO, CDMX



Taller para mitigar el Síndrome de Burnout en docentes de la UPN, unidad 094 centro, CDMX.

Licenciatura en Pedagogía

Realizado por:

Heidy Liliana Méndez Montiel

Miriam Arely Suárez Villar

Diario Autobiográfico

El objetivo de este diario autobiográfico es proporcionar una plataforma para que las investigadoras compartan y reflexionen sobre su experiencia de los docentes con el Síndrome de Burnout, ofreciendo una visión detallada de los factores estresantes, las emociones y las estrategias de afrontamiento en su entorno laboral.

A través de la escritura reflexiva y autorreflexiva, se invitará a los investigadores a documentar las experiencias observadas en torno al docente en el aula y en el entorno escolar, así como los desafíos y presiones asociadas con su trabajo. Se alentará a los docentes a expresar libremente sus pensamientos, sentimientos y percepciones sobre el estrés laboral, para posteriormente, mediante el taller proporcionarles información sobre cómo el Síndrome de Burnout afecta su bienestar emocional, físico y profesional.

ANEXO 2:

Descripción del diario autobiográfico

13 de marzo de 2024

Heidy y Arely

El día de hoy, enviamos a nuestra profesora el cuestionario digital que forma parte de nuestros instrumentos en nuestro proyecto de investigación, le pedimos que lo compartiera con todos los docentes porque queríamos recolectar información general de los docentes que pertenecen a la unidad 094 de la UPN, con la finalidad de poder conocer a toda nuestra población y a partir de esa información general poder seleccionar a nuestra muestra, nos hizo feliz poder avanzar con los instrumentos y comenzar con el diagnóstico, sin embargo las cosas no sucedieron de la manera que esperábamos.

16 de marzo de 2024

Hoy estábamos decepcionadas y frustradas, debido a que esperamos 3 días para que los docentes respondieran al formulario enviado, sin embargo, obtuvimos poca participación y algún comentario negativo acerca del mismo formulario, le explicamos la finalidad de este, para su fácil entendimiento, pero aun así no hubo respuesta de muchos docentes, corregimos la introducción y de la misma manera no pudimos obtener avance, debido a lo sucedido hemos estado retrasándonos en nuestro diagnóstico, lo cual es algo desafortunado.

19 de marzo de 2024

Durante este día, a pesar de las dificultades con las que nos hemos encontrado decidimos no darnos por vencidas, en conjunto, imprimimos los formularios y decidimos ir personalmente con los docentes que estuvieran en la unidad para poder aplicar nuestro cuestionario y así ampliar la información de nuestra población, esto con la finalidad de que nuestra investigación sea más realista en cuanto a los participantes, sin embargo no hubo más que tropiezos, dentro del cuestionario de forma digital solo obtuvimos 10 respuestas, lo cual no es ni una tercera parte de toda la población de docentes que alberga la unidad, y de manera presencial solo dos profesores respondieron al cuestionario, lo cual agradecemos profundamente, hubo un docente que se negó a

responder, lo cual está en todo su derecho, pero creemos que fue algo injusto pues en su negativa argumento que el cuestionario tenía preguntas muy personales, lo cual se nos hace absurdo porque en ningún momento abordamos temas personales y/o privados, esta experiencia nos hizo darnos cuenta que si valía la pena reducir el tamaño de nuestra muestra ya que viéndolo desde su desinterés nos dio un gran indicio de la poca participación y nulo interés en los proyectos de los estudiantes y propuestas en su beneficio, por lo que decidimos solo quedarnos con aquellos docentes que respondieron para así poder ya seleccionar a nuestra muestra y aplicar nuestros instrumentos.

12 de abril de 2024

Durante este día, después de anteriormente seleccionar nuestra muestra, decidimos comenzar a aplicar nuestros instrumentos a los docentes, les consultamos si podían atendernos y dedicarnos unos minutos de su tiempo a lo que amablemente a los que les preguntamos accedieron, alrededor de las 03:00 p.m. comenzamos a entrevistar al primer docente que accedió, el escuchar sus respuestas nos hizo sentir nostálgicas y sentir empatía por su situación entorno a la profesión que ejerce, además de que cambia por completo nuestra perspectiva generada a partir de solo observar a los docentes, es necesario enfatizar en que el escuchar sus historias cambia por completo lo que creemos conocer, nos sentimos sumamente felices de que los docentes nos estén ayudando a poder avanzar en este proyectos de titulación.

18 de abril de 2024

En esta ocasión la entrevista que realizamos fue a un docente de base, y nos dio mucho gusto poder ver desde diferentes ojos la docencia, como se vive desde diferentes vidas y materias.

El docente nos permitió conocer un poco de su sentir desde su lugar frente a grupo, nos proporcionó la información necesaria y un poco más, al darnos un espacio no solo como estudiantes, sino como sus iguales al abrirse y a sincerarse. Esta entrevista nos alegró y nos motivó completamente a continuar con nuestro tema de investigación y nos hace imaginar que en algún momento nuestra investigación ayudara a los demás así sea con un solo granito de arena.

19 de abril de 2024

El día de hoy nos brindamos el espacio y tiempo para entrevistar a otra docente en posición de interina, en esta ocasión nos llevamos una experiencia un poco más cercana a lo que vemos de la

docencia; nos brindó lo la completa confianza para respondernos cada pregunta de una manera familiar y amena. En esta entrevista nos pusimos en el lugar de la docente y entendimos cada sentimiento demostrado y plasmado en sus palabras; y a la vez, nos sentimos felices de que a la muestra que tomamos para trabajar nos han apoyado completamente: lo que ha generado una total confianza y a la vez nos exhortan a continuar con nuestra investigación.

24 de abril de 2024

Hoy tuvimos la oportunidad de poder coincidir con una de las docentes que entrevistaríamos, después de varios días sin poder organizarnos al fin pudimos entrevistarla, nos causó alegría y por supuesto nerviosismo el entrevistarla, y en todos los casos, no solo en este, al momento de iniciar la entrevista todo fue muy ameno, el escuchar a viva voz como se vive la labor docente en el entorno de una universidad es sin duda algo impactante, escuchar a la maestra y todas las cosas que tenía que decir nos da a conocer que realmente nuestra investigación esta abonando a algo nuevo y poco escuchado en los profesionales de la educación, el que nos haya compartido cosas sin duda personales y emocionales nos da un vistazo de que realmente todos quieren ser escuchados, además es reconfortante ver que podemos avanzar significativamente al recuperar todas estas experiencias a través de nuestras entrevistas.

28 de abril de 2024

Durante este día hemos tenido ciertas dificultades, debido a que no hemos podido contactar con los demás docentes que nos interesa entrevistar, debido a que los tiempos no han podido coincidir, esto nos ha hecho sentir un poco tristes y frustradas, puesto que solo nos hemos retrasado con las entrevistas, claro que estamos agradecidas con los docentes que se han tomado el tiempo de atendernos, sin embargo aun sentimos cierta impotencia de no poder concluir con la aplicación de los instrumentos, esperamos en los próximos días podamos por fin terminar con este asunto para poder avanzar concretamente con esta sección.

04 de mayo de 2024

Este día, nos dimos a la tarea de buscar a aquellos docentes que nos interesa entrevistar, sin embargo otra vez hubo un rotundo fracaso, ya que por segunda vez no hemos podido coincidir con aquellos docentes que nos hacen falta para poder terminar la aplicación de nuestros instrumentos,

claro que esta situación nos hace sentir torpes, ya que han pasado varios días y no hemos podido dejar de lado dicha situación para poder continuar con las demás cosas faltantes de nuestro proyecto, suponemos que esto es así, pero no deja de ser decepcionante, dos administrativos nos dieron información útil de donde podríamos encontrar a dichos docentes y en que horario, esto nos devolvió un poco el ánimo, esperamos pronto concluir con este tema.

09 de mayo de 2024

El día de hoy, al fin pudimos contactar con aquellos docentes que nos hacen falta para entrevistar, acordamos una fecha y un lugar para poder realizar las entrevistas, a lo que amablemente ambos accedieron, esto es un gran paso, ya que estábamos un tanto consternadas de que quizás no querían participar, pero sin duda hubo gran disposición por parte de ellos, lo cual agradecemos rotundamente, si bien nos pone un tanto nerviosas porque no conocemos a los docentes, nos da mucho gusto que estén dispuestos a otorgarnos un poco de su tiempo.

14 de mayo de 2024

Hoy llegamos más temprano de lo acostumbrado a la unidad, para poder entrevistar al docente con el cual quedamos de acuerdo, sin duda fue un tanto impactante escuchar su entrevista, nos damos cuenta de cómo la realidad de trabajo que él vive, es muy diferente a la de los demás docentes, claro que hasta cierto punto resulta un tanto incomodo ver estas desigualdades entre el personal docente, es obvio que no se lo hicimos saber al docente, pero eso no significa que no estuviéramos consternadas e incluso un poco enojadas ante estas situaciones, hemos de decir que agradecemos rotundamente el tiempo prestado, pero está claro que ese docente en particular tiene tiempo de sobra.

16 de mayo de 2024

El día de hoy, teníamos acordada otra entrevista con un docente de base, sin embargo, no pudimos realizarla debido a que no pudimos encontrarlo, sin duda fue un tanto decepcionante porque esta situación conlleva más retrasos para nosotras, entendemos que los docentes tienen otras actividades, pero esperábamos que pudieran cumplir con aquello que habíamos acordado, aunque no pudimos realizar la entrevista en ese momento, se hizo lo posible por contactar al docente y acordar otra cita para poder realizar la entrevista inicial.

Por fortuna se acordó una fecha más y estamos esperanzadas a que se pueda realizar en ese momento.

23 de mayo de 2024

El día de hoy ya se cumplió la fecha que estipulamos hace unos días con el docente, esperamos que en esta ocasión si podamos tener un momento para poder realizar la entrevista.

Pudimos trabajar la entrevista y hubo muchas cosas que nos sorprendieron un poco porque en ciertas entrevistas se han desarrollado pequeños conflictos, se ve claramente las diferencias que hay entre contratos y lo que establecen, como afectan en general al ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales.

Sin embargo, se le agradece al docente por el tiempo prestado para el apoyo a nuestro trabajo.

ANEXO 3:

Entrevistas

Primer docente interino:

- El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad, que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del síndrome en docentes para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación, además de ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del síndrome, como la fatiga constante, disminución de rendimiento y el agotamiento emocional, mediante un diagnóstico que nos permita reconocer el estado de los colaboradores. Y le agradecemos de antemano su apreciable participación y cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad.

- ¿Conoce algo acerca del Síndrome de Burnout?

Entrevistado: No, no con profundidad.

Entrevistado: Es un síndrome que tiene que ver con el desarrollo de estrés, presión en el entorno laboral.

- Desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?

Entrevistado: Docente, llegas por accidente o llegas por convicción, es un estilo de vida y es un compromiso. Entonces yo le llamo, dado que estudié Filosofía, pues mi especialidad en la filosofía es un compromiso ético.

- ¿Qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistado: Me fascina

- ¿Qué es lo que le agrada del ambiente laboral?

Entrevistado: Que nunca acabo de aprender, que aprendo de compañeros, que aprendo de la necesidad de formarme y seguir preparando para las materias que debo dar con los intereses académicos que surgen, como también de mi salud.

- Y si pudiera cambiar algo, ¿qué cambiaría del mismo ambiente?

Entrevistado: Creo que todo ambiente laboral, sobre todo en el ambiente académico, lo que más daño hace a veces al menos a nivel universitario son esta lucha de ámbitos o de títulos, digamos, que el doctor, que el que más experiencia tiene, que el que ganó esto, que ganó el otro, que tengo 10.000 artículos, porque creo que eso daña la cadena y sobre todo dañan los estudiantes porque hay quienes, por tener demasiadas cosas, no quieren dar a quien más lo necesita, que son los de licenciatura, o los que tienen poco, no se consideran estar preparados para dar a otros tipos de formaciones, o a veces hace que nos casemos en pie. Yo solo estudié por eso y no puedo dar más materias, ¿no? Cuando digamos a veces que el ser profesionista estas preparado para afrontar un multitudinario de situaciones. Eso sería algo que cambiaría, que no hubiera esa lucha de ego. Sería genial también cambiar, a veces, la condición laboral, no, luego, mi profesor de base, que tenga que ciertos beneficios a una reserva de contrato en el que tiene ciertos beneficios probablemente. Estás muy desprotegido en muchos otros ámbitos, ¿no? Queda claro, parece que no seas mi consideración personal. Sé que me empleé bajo un contrato en el que ese contrato lo acepto y estoy en ciertas condiciones de cumplirlo. Tengo diferencias con el contenido o el beneficio. Creo que eso eran cosas que me encantaría poder cambiar. Saber que tengo esas herramientas con que trabajar. Me queda claro que a veces no se puede, pero con esa lógica de una vida ética, a veces con eso se puede y se puede hacer mucho.

- ¿Se ha sentido desgastado en su trabajo y por qué?

Entrevistado: Ah, claro.

Entrevistado: Yo creo que no solamente es en el ámbito de la ciencia en general, tengo la oportunidad de tener experiencia en el ámbito privado y gubernamental, y es desgastante. Siempre será. Y sobre todo cuando se trata, viviendo en dos sentidos. Ordenar el tipo de trabajo, centro es caótico o complicado, y algo que es desgastante, no por tratar con las personas, sino tratar de dar el mejor servicio, y eso es bueno para el que va dirigido a la atención personalizada de las personas. Mi experiencia, laboral previa, creo que me facilita poder escuchar, ser muy impaciente y poder dar las palabras necesarias para tranquilizar como para orientar, ¿no? Creo que mi experiencia, por ello, me lo facilita, sin embargo, me implica pensar bastante si lo es. Entonces, el atender a muchas personas, según ellas, ya está. Entonces, es algo que uno tiene que sumar a sus habilidades para mantener la calma, mantener la cordura, y dirían algunos saber mediar, ¿no? Es desgastante. Es efectivo porque a veces es muy efectivo. Sobre todo, a quien le toca hacer el modelo de la situación.

- ¿Qué tipo de actividades desempeñan en su trabajo?

Entrevistado: Actualmente, aquí en la universidad y el desempeño como profesor de asignatura, profesor asociado a tiempo completo, eso requiere tener, cumplir cierta carrera laboral. Tengo docencia, actualmente tengo, me desempeño como profesor en las carreras de pedagogía, de psicología educativa, en la maestría de educación básica, en la línea de inclusión e integración educativa, y tuve la designación de responsable del programa de Pedagogía y la ponían en la comisión de titulación, en la representación de la línea de las carreras, de la titulación de las carreras en línea, de las conocidas como línea, son los cargos y designaciones que tengo, y obviamente eso también implica ser parte del consejo de movilidad.

- Y todas estas actividades corresponden a su función de títulos?

Entrevistado: Están asociadas.

Entrevistado: Digamos, con uno acepta lo que todos consideran que estamos conscientes de ello. Según tu tipo de contrato, podríamos llamarle cargo, pero realmente lo adecuado, es decir, el contrato, que es fungir como profesor y en mi caso asociado a tiempo completo, supone que debe ocurrir 40 o 50 horas que siempre serán más. La educación sea presencial o línea, siempre será más. Quien crea que son las ocho horas, no es oficina, bueno, siempre será más. Sin embargo, todos, yo doy por hecho que somos conscientes de que sé que te voy a cumplir un mínimo de requerimientos para dar docencia, otro mínimo de requerimientos para hacer lo que se llama gestión, pues como un caso de coordinaciones, coordinaciones de responsabilidad y pedagogía, el coordinador de titulación, ese tipo de detalles, otro de difusión, ¿no? Como podría ser, estoy revisando información para compartir en Facebook de las carreras, o en dar lugar a eventos de tipo académico. Entonces, todos, según el tipo de contrato que tenemos los profesores de contrato, tenemos cierta gama de actividades que hacer. Te puedo decir que de entrada la docencia se cumple sin ningún problema. El de gestión coincide perfectamente, ¿no? El de investigación participó en una serie de trabajos que detonarán artículos o fortalezas. En teoría, todo coincide perfectamente, porque vaya en base a lo que dice mi contrato y las funciones que debo desempeñar. Si ocurre, a veces creo en esta lógica que me planteaba en principio de que me gustaría cambiar justo esta mala cultura de los títulos, hace pensar que, porque soy X grado académico, no debo dar clases de licenciatura, no debo hacer gestión, yo soy un investigador, lleva ese tipo de situación y genera tensiones entre los diferentes profesores. Pero justo no es que no lo digas contrato, es que, y no es que no lo hagamos, es que hay quién creen que no debería hacerlo. Porque yo en mi caso muy

personal cumplo con todas esas funciones. Yo las miro como parte de mi trabajo, para lo que me emplee.

- ¿Ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistado: Desde luego, a veces.

- ¿Por qué?

Entrevistado: Quizás una que tendría que ver quizás como un indicio de ese síndrome el que a veces, como todo, hay exceso. No se diga en periodos de evaluaciones. De repente, tienes tres grupos de 20 estudiantes en promedio, pues es algo que apabulla, ¿no? Entonces dices, oh, Dios, ¿qué hago aquí? Porque no, porque no fui ingeniero, ¿no?, o algo por el estilo, suele pasar.

- ¿Ha dejado de realizar actividades en su vida personal debido a su trabajo?

Entrevistado: Creo que en esta época todos lo tenemos, lo vamos haciendo. Y sobre todo las personas que no tenemos una estabilidad laboral que, de protección, que garantice esas cuestiones. Sea aquí, dentro de la universidad o nosotros después de tener una oportunidad laboral, siempre te exigen más. Creo que no estamos en otras épocas comunes. Podías decir entro de las ocho y dónde las cuatro de la tarde, bye bye. Creo que actualmente, para la permanencia, la continuidad, cumplir, altamente eficaz, siempre se te va a exigir más, y a veces para permanecer se tiene que ver más. Lo ideal es que no fuera así, pero siempre ocurre, y obviamente eso impacta, en los otros ámbitos que van más allá de lo laboral. Voy a decir que puede que, si tengo que dejar de hacer cosas, ¿no? He tenido otros trabajos en los que era estar desde las 8 de la mañana hasta las diez, doce de la noche, ¿no? Porque tienen que ver con el diamante. Tener muchas personas a tu cargo, ¿no? Tener que ver con cosas relacionadas con las emergencias mayores de esta ciudad. Entonces, si son algo de alerta sísmica, hay que estar ahí. Hasta que sí. Aquí no es del mismo nivel. Sin embargo, si te exige más. Vamos a poner un ejemplo, yo en teoría salgo a las 6, regularmente o a las 8, etcétera. Por qué siempre hay temas más que ver, que hay que responder el rendimiento de nuestra sede central, que hay que ver, evaluar lo que te falta, siempre te exige más y siempre termina afectándote. Multiplicidad de ambos, ¿no? Pueden ser afectivos, pueden ser de tiempo libre, de salud, termina siempre utilizando un costo extraordinario. Creo que nadie se acabó. Aún el que tenga la mejor condición laboral será el contrato base.

- Estas situaciones han afectado de alguna manera su salud y de qué manera se ha manifestado.

Entrevistado: En el caso de mi salud, yo diré que no tanto el estrés, ponerme en la ansiedad de ese tipo de cosas, porque creo que, dado mi experiencia previa, he sabido sobrellevarlo y controlarlo,

pero sí, yo, en mi caso, lo remarcaría en mi salud física. Actualmente, lo consideré a partir de antecedentes. En mi caso personal tengo atrofia en manos, mi mano izquierda y mis piernas, en la parte frontal, a partir de inmovilidad, al estar intubado por COVID durante dos semanas. Eso me genero atrofia y al estar en el trabajo, la dinámica, estar sentado, etcétera, pues no me ayudado a tener una buena recuperación. Entonces, sin lugar a duda, en mi caso, mira que tienen que ser físicas. Aquí estoy seguro de que hay compañeros que pueden ser de carácter nervioso, ansiedad, algunos fueron su cansancio. En mi caso, yo diría simplemente que es de salud, que tiene que ver físico, en cuanto a no poder recuperar movilidad, porque no tengo el tiempo para ir haciendo terapia, ejercicios.

- Sería partícipe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y cómo afecta a la labor docente?

Entrevistado: Sí, claro

- ¿Conoce alguna estrategia que le proporcione calma en altos niveles de estrés?

Entrevistado: Así como que sea una técnica que haya leído ningún espacio no. Son cosas que nuestro sentido supervivencia le lleva a encontrar. Y entre ellas es escuchar música, yo siempre tengo música, de diferentes géneros, por ejemplo, elementos de música electrónica, salud de rock o música clásica. Son diferentes estilos que me permiten liberar tensión, no sé si será uno. Otro es tomar un tiempo y leer; algo que no tenga que ver nada de esto, eso, a veces a mirar algún video, que me ayude despejarme, de cómo lo de los temas de mi interés, me suele pasar de un fragmento de la película, un diálogo, una entrevista, un vídeo de una canción o un tema en vivo, no sé, eso me permite dispersarme, termino, tomo aire, continúe o salgo a caminar. Anteriormente he fumado, ya casi he madrugado.

-Estas serían todas las preguntas de la entrevista y también tenemos una lista estimativa.

Segunda, docente de base:

- El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación. Además de ayudar a los

participantes a reconocer los síntomas iniciales del Síndrome de Burnout como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores, agradeciéndoles de antemano su apreciable participación. Cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad.

-Le damos la más cordial bienvenida y le agradecemos mucho su participación. Y bueno, como primera pregunta es,

- ¿Usted conoce algo acerca del Síndrome de Burnout?

Entrevistado: Sí, y que les da mucho a las personas que están bajo constante presión. Y me enteré de eso con amigos que trabajan en programación de computadoras haciendo videojuegos que llegan a como enloquecerse de las presiones del trabajo.

- Bueno, y desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?

Entrevistado: Ser docente. Ser docente básicamente, es una práctica centrada en el servicio al otro, de colaborar, establecer un diálogo para que puedas hacer cosas más complejas que las que podrías hacer tú solo, lograr que ciertas habilidades se vayan madurando, potenciando y siempre desde la perspectiva del beneficio mutuo, de trabajar juntos en colaboración.

- ¿Y qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistado: Me gusta mucho.

- ¿Por qué le gusta tanto?

Entrevistado: Me gusta porque es un trabajo que puede ser creativo. Tú decides si repites siempre lo mismo o si vas haciendo cambios, modificando cosas. Y siento que es un trabajo que ofrece esas posibilidades, mucha libertad, que siento que en otros trabajos no hay. Me gusta que permita la creatividad, el tipo de convivencia que se da con estudiantes, con profesores, es cómo decirlo...Casi siempre es muy afable, siempre es como cálida, no siempre, pero como que sí tienes la tendencia a formar equipos y a trabajar algo.

- Y, bueno, ¿qué es lo que le agrada de su ambiente laboral?

Entrevistado: El cambio, últimamente mucho y significativamente si ha sido un cambio. Ahora yo no me siento, como decirlo, yo no me siento normalmente laboral, seguro, siento que es un ambiente que se ha transformado de un ambiente como de seguridad libre a un ambiente, lo siento, como persecutorio, autoritario, Y sin una preocupación de compartir un proyecto. Esto tiene que ir

a un sitio. No hay una visión compartida y tampoco hay intención de hacerlo. O sea, es como yo lo he visto.

- ¿Y qué les gustaría cambiar de este ambiente laboral?

Entrevistado: Qué hubiera más trabajo de colaboración, más bien hubiera trabajo de colaboración, que tuviéramos una visión compartida de qué es la unidad, hacia dónde tienes que ir, cuáles deben de ser los proyectos prioritarios.

- Y considera que tiene una relación amena con las figuras de autoridad en la unidad.

Entrevistado: Antes sí, y ahora no sé.

- Cree que eso ha afectado en la manera de desempeñarse laboralmente?

Entrevistado: Sí. Cuando yo me siento más libre y en un ambiente seguro me dan más ganas de hacer cosas y de proponer cosas. Y de otra manera es como de cuidarte mucho, de solo hacer todo lo que te indican para evitar este llamado de atención, estar como muy, dejas de ser proactivo y te conviertes como más en alguien que obedece.

- En este sentido, ¿usted se ha sentido desgastado por su trabajo?

Entrevistado: ¿Cómo que me he sentido?

- ¿Desgastado por su trabajo?

Entrevistado: Ahora sí, me siento más cansado

- ¿y cree que influye mucho este ambiente laboral que ha cambiado?

Entrevistado: Sí, definitivamente sí, porque he estado en muchas escuelas. Y una cosa que he notado es que justamente cuando las figuras de liderazgo son más flexibles, el ambiente es más libre y seguro, se producen más cosas, se producen cambios impactantes, muy fuertes y cuando no, como que toda la energía se va a ir atendiendo a las cosas que van surgiendo. Entonces, no produces porque no ves a futuro, estás esperando que hay que resolverlo en el momento. Entonces, dejas de tener visión en el futuro y nada más te quedas como cegado por el resolver lo que se tuvo que hacer la semana pasada. Se vuelve un ciclo que no te permite tener una visión de proyecto, de conjunto hacia el futuro.

- Y, bueno, ¿qué tipo de actividades usted desempeña en su trabajo?

Entrevistado: Pues, una es de docencia que trabajo frente a grupo, otra en dirección de tesis, acompañar a los estudiantes a que hagan su trabajo reflexionar, otra es llevar un programa de servicio social, otra es este, que ya la hago, pero no hay reconocimiento de las instituciones, investigación, que es importante que, no hago investigación porque yo diga hago investigación,

que está bien, no hay lío, pero sí es importante que la institución tenga un respaldo y diga qué si estás haciendo investigación y difusión, que es por ejemplo, estamos programando para dentro de dos semanas una feria de ciencias que fomente el uso del software y hardware libre. Entonces, este tipo de cosas son de difusión. El mes pasado o antepasado estuve en La UNAM en un congreso de video análisis. Esta es la otra parte de ir a otras instituciones, presentar lo que estás investigando y descubriendo. Y otro trabajo más que se hace es...se me fue ahorita, porque hay otra chambita. Esta es la docencia, la investigación, la difusión y la gestión. Bueno, ahorita, la parte de gestión me ha reducido. Antes se está coordinando la maestría. Ahora ya no tengo ninguna responsabilidad de gestión entonces nada más me dedico a docentes, investigación y difusión, ah y elaboración de material didáctico también.

- Y todas estas actividades que realiza así corresponden a su función, o usted cree que realiza más allá de lo que debería de hacer.

Entrevistado: Es como difícil saber. Siento que sí hay unas que están dentro de mi función, pero para hacerlas hay que atender otras que no están dentro de mi función. Entonces, por ejemplo, no funciona en dar clases. Pero de lo que pienso que se debe enseñar en cómo se debe enseñar, se requiere computadora, se requiere material didáctico, no lo hay, entonces tú haces otras cosas para conseguir que se puedan trabajar de la manera en que yo considero que se debe trabajar. Entonces, sí haces otras cosas que no son directas a lo que es el trabajo docente, pero que son útiles para hacer el trabajo.

- ¿Y usted ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistado: Este, sí.

- ¿Sí? ¿Por qué?

Entrevistado: Más bien, tengo contemplado, ya se cumplió mi tiempo requerido para solicitar un año sabático. Entonces, por las presiones y demás, dije que es buen momento para un... Descanso.

Entrevistado: Es que más bien para un respiro, porque el año sabático se implica un proyecto de trabajo. El detalle es que, si tú tienes un proyecto, yo quiero dominar más las rasp (sistema de software). Sé que pueden hacer más cosas, pero entre dar clases, las investigaciones y si te vas a casa, en casa, hay tantas distracciones que no te puedes concentrar. La prestación del año sabático, a diferencia de que es que hay gente que hace mal uso del año sabático o un uso poco redundante para la institución, pero el objetivo central es que tengas oportunidad de hacer cosas que la rutina del trabajo no te permite hacer. Entonces, y se supone que hay un comité que evalúa los proyectos,

o sea, no es que yo diga, oiga, ya cumplí tantos años de trabajo, o sea, ya me merezco el año sabático, no es tan en automático, sino que haces un proyecto, tienes que pedir permiso a todos los que se van a ver como afectados con el año sabático, y todo eso, es un bonche de papeles, lo entregas y un comité que se supone que debe actuar con honestidad, autoriza o no autoriza el sabático, entonces hay que presentar documentos de que, efectivamente, has trabajado el tiempo que dices que has trabajado, presentar un proyecto. ¿Qué vas a hacer? ¿Y cómo vas a informar que si lo hiciste? ¿Cómo vas a recabar evidencias de qué es lo que dices que vas a hacer? ¿Qué estás haciendo? Y una serie de autorizaciones de que si te del chance de que te vayas al sabático. Entonces, juntando todo eso, se supone que sí. Y pues, ando con la idea del proyecto de profundizar en temas de informática educativa y de robótica educativa.

- Y bueno, ¿usted ha dejado de realizar en su vida personal actividades por su trabajo?

Entrevistado: A veces sí. Por ejemplo, de repente, las consultas médicas, de plano, luego las cosas. Ah, no, tengo grupo, tengo clase, y sí llego a postergarlas, pero conforme aumenta la edad y que eres menos resistente a aguantar. Entonces, sí, ahora sí soy más cuidadoso con mi salud, pero creo que esa es la única en la que de repente dejo de poder hacer por atender el trabajo.

- ¿Abordando el tema de la salud, algunas situaciones que se hayan presentado en su trabajo? ¿Le han afectado a su salud? ¿Ha habido manifestaciones negativas?

Entrevistado: Finalmente, ser porcentaje creo que no tiene tanta, no es un trabajo de alto riesgo, De repente, decimos que es de alto riesgo por trabajar con personas, pero desde mi perspectiva no, no es un trabajo que necesariamente sea de alto riesgo pero el hecho de convivir con otras personas, con otros intereses, sí me acarreado problemas de salud, pero ha sido de salud mental, he sido diagnosticado como depresivo, y me ha atendido, pero llegó un momento en que la presión laboral fue tan fuerte, pero ya no estaba haciendo trabajo de docente, sino ella estaba en un puesto de gestión, y yo me conozco que para puestos de gestión no sirvo, no, no me gusta, pero las circunstancias me llevaron a un puesto de gestión, las relaciones humanas ya en un puesto de gestión y de poder son muy complicadas y eso si me, ese control que tenia de la depresión, se complicó con un cuadro de ansiedad y estuve con tratamiento pues un año, con medicamento psiquiátrico y pues sí, sí te afecta el trabajo.

-Y bueno ¿usted seria participe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y como afecta su labor docente?

Entrevistado: Si, si me interesa, es como un tema poco tratado en el campo educativo, es más hacia las empresas.

-La última pregunta sería ¿usted conoce alguna estrategia que le proporcione calma en altos niveles de estrés?

Entrevistado: Algo así como contención, para aplicarlas con otras personas no, conmigo si tengo algunas estrategias personales de contención.

- ¿Como cuáles?

Entrevistado: Pues una es, como tiendo a ver siempre la parte muy negativa de las cosas, ahora sé que eso se llama fantasía catastrófica, que las cosas van a salir mal, siempre tienes ese sentimiento, esa sensación, en vez de pensar que las cosas van a ir muy bien, que eso es otra fantasía anastrofica, de que todo está muy bien, yo tiendo más a la fantasía de que todo va a estar mal, lo único que hago yo es pensar que es real y que no lo es, empezar a hacer consciencia de okey, si siento miedo, a que estoy sintiendo miedo, entonces de repente digo no, es solo la sensación, no percibo la amenaza cercana, entonces a ver, estas parado en un edificio, están los estudiantes, como que comienzo a hacer contacto con la realidad y eso va alejándome de la fantasía y regresando otra vez a la realidad.

-Bueno, pues esas serian todas las preguntas de la entrevista, le agradecemos mucho sus respuestas.

Tercera; docente interina

- El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad, que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación, además de ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del Síndrome de Burnout como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores. Agradeciéndole de antemano su apreciable participación, cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad.

-Okey.

-Bien, la primera pregunta, ¿conoce algo acerca del Síndrome de Burnout?

Entrevistada: No lo había escuchado.

- ¿No? Hasta... Hasta que las conocí.

-Ah, bueno.

-Desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?

Entrevistada: Convicción, querer hacer algo que te llama, que te apasiona, disfrutarlo. Eso es para mí ser docente

-. Okey. ¿Qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistada: Mucho.

- ¿Por qué?

-Porque me gusta relacionarme con otras personas, la edad que sea, de la edad que sea, me gusta formar parte de su desarrollo. Me gusta dejar huella, eso es lo más importante para mí, creo. Y bueno, trato de que siempre sea una huella positiva. A lo mejor no siempre se dará y no con todos, porque todos somos seres humanos y somos diferentes, y a veces no les gustarán las cosas que yo puedo decirles, pero sí me gusta porque considero que en la mayoría de los casos he podido contribuir favorablemente.

-Qué bonito. Ah, ¿qué es lo que le agrada de su ambiente laboral?

Entrevistada: Mi espacio, mi cubículo.

- ¿Qué cambiaría del ambiente laboral?

Entrevistada: El hostigamiento, la persecución que se siente, el no darte el valor como persona, que te vean como un trabajador, que lo eres, pero sí también tienes necesidades y eres una persona antes que cualquier cosa, ¿no? Y que te vean como una maquinita que tiene que cumplir con, eso es lo que no me gusta y eso, si pudiera lo cambiaría, ser más humanos, que sean más humanos.

- Y todas estas cuestiones, ¿siente que han afectado su labor?

Entrevistada: A veces sí, pero trato de que no. ¿Por qué? Porque las personas con las que trabajo no tienen la culpa. Sin embargo, a veces, cuando me afectan, pues no lo puedo dejar y lo llevas al aula, y lo manifiestas, o simplemente lo demuestras con tus actitudes. Y entonces empiezas a modificar algo que no debería de ser. Pero a veces sí.

-Okey, ¿Y con esto se ha sentido desgastada por su trabajo?

Entrevistada: Sí.

- ¿Por qué?

Entrevistada: Desmotivada. Sí. Y eso implica, pues, que te sientas cansado, que no te sientas tan a gusto y que no lo disfrutes como lo disfrutaba antes, ¿no? Sin embargo, pues bueno, sé que es un trabajo y que para eso me contraté, para eso me alquilé, pues hay que cumplir.

- ¿Qué tipo de actividades desempeña en su trabajo?

Entrevistada: Pues docencia, gestión y trato de no perder esta relación con todas las personas con las que trabajo, especialmente con los estudiantes, que sepan que pueden venir y platicar cualquier situación que a lo mejor no les voy a dar yo la solución, pero muchas veces no necesitan una solución, muchas veces solo necesitan hablar y que sepan que pueden hacerlo conmigo, que si en otros lados no pueden, pues que todavía esté esta puerta abierta para que se acerquen y que de alguna manera puedan ellos mismos, a veces, encontrar la solución a lo que les saquen.

- Y todas las actividades que hace corresponden a su función como docente o papel en la gestión o hace más?

Entrevistada: No. Yo me encargo más. Y creo que hay algo más porque me gusta, no porque, o sea, yo cumplo con lo que me piden y lo que me mandan hacer, pues lo hago. Pero a veces sí hago más, pues porque me gusta dar más, porque considero que eso apoya a los demás, y si puedo apoyar en algo, pues lo hago. Si puedo hacer sentir bien a los demás, pues lo hago porque así me gustaría que fueran conmigo. Entonces esa forma en que yo puedo hacer lo que a mí me gustaría, pues me hace sentir bien a mí. Y a veces sí, hago más, pero lo disfruto también, ¿me cansa?, sí me cansa, pero me gusta hacerlo, entonces por eso va.

- ¿Ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistada: Todavía no.

¿Por qué uno no ha considerado?

Entrevistada: Porque considero que todavía puedo aportar. Considero que todavía puedo apoyar en el momento en el que yo sienta que ya no estoy aportando a los demás, que ya no vea resultados, pues entonces yo creo que voy a decir que es el momento en el que ya ponga mi puesto de quesadillas y me vaya a otro lado.

- ¿Ha dejado de realizar actividades de su vida personal debido a su trabajo?

Entrevistada: Trato de no. Le doy mucha prioridad a mi vida personal y familiar, porque son la base de todo para mí. Entonces yo sé que mi trabajo es importante y lo disfruto, pero sí trato de equilibrar un poquito, ¿no? A lo mejor sí, algunas veces, pues más tiempo del que debería de, este..., se acaba la jornada laboral aquí y uno diría yo, se va a su casa y descansa, pero nos llevamos

trabajo, y nos llevamos más cosas que hacer y entonces también ocupo espacio que tendría que estar con la familia, pero trato de que cada vez sea menos.

- ¿Estas situaciones han afectado de alguna manera su salud?

Entrevistada: No tanto, creo que me he enfermado menos porque he estado muy ocupada.

-Okey.

-Creo, si me canso, sí, sí en las noches si digo ya no puedo más y si siento a veces ese cansancio. Pero enfermedades como tal, gracias a Dios, todavía no. Entonces, creo que es porque me mantengo haciendo mucho.

- Qué bueno, eso es bueno.

- ¿Sería partícipe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y cómo afecta la labor?

Entrevistada: Sí, sí, porque es algo que nunca nos detenemos a pensar y que a lo mejor muchos docentes estamos viviendo y que no sabemos ni qué, pero nos seguimos y entonces lo que venga y lo que venga y lo que venga, y como vayas pudiendo, lo vas sacando, pero nunca te detienes a pensar, ¿qué es lo que está pasando? ¿Por qué me siento de esta manera? Sí, hagan un taller, por favor.

- En eso estamos.

- Y ¿conoce alguna estrategia que le proporcione calma ante altos niveles de estrés o que utilice usted?

Entrevistada: Respirar, respirar, platicar. A mí me sirve mucho hablar. A mí me sirve hablarlo. Entonces digo, afortunadamente mi esposo me escucha mucho y puedo hablar con él y decirle y a veces si de eso de que te pones a llorar de coraje o lo que traigas ahí, me sirve mucho eso hablar. Esa es mi estrategia. Y, pues sí, olvidarme a veces de todo y ponerme a ver una película, ponerme a irme a arreglar las uñas, ponerme la mascarilla. Eso me sirve.

-Okey. Pues, esas son todas las preguntas de la entrevista, muchas gracias por su participación.

Cuarta entrevista; docente interina

- Hola, buenas tardes. Bueno, nuestro motivo de estar aquí para realizarle una entrevista y les voy a leer el propósito. El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad, que tienen como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docente para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación,

además de ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del Síndrome de Burnout, como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores, agradeciéndoles de antemano su apreciable participación, cabe mencionar que la información recopilada de esta investigación se manejara con confidencialidad. Le agradecemos su participación y bueno, la primera pregunta es - ¿Conoce algo acerca del Síndrome de Burnout?

Entrevistada: Sí, sé que coloquialmente se conoce como el síndrome del quemado, así que también en los últimos años ha habido mayor interés por indagar sobre este síndrome y la manera en que afecta el rendimiento de las personas, precisamente porque a veces pareciera que pueden presentarse ciertas enfermedades crónicas, pero no se ha visibilizado de dónde parten estas enfermedades, cuáles son los motivos que lo provocan. De hecho, hicimos junto con un equipo de colaboradores, una indagación sobre el estrés que podría derivar en el Síndrome de Burnout con estudiantes de un posgrado, o sea, cómo el hecho de estudiar y de tener otras actividades extra, podrían afectar a un grupo de estudiantes y cuáles eran los síntomas que podrían estar presentando. Entonces se hizo como un monitoreo. Fue un tanto cuantitativo para ver la manera en que los niveles de estrés aumentaban en cada uno de ellos, de acuerdo con las actividades que tenían que realizar. Porque bueno, ustedes como estudiantes y ahora que están investigando sobre este tema sabrán que hay muchas tareas que se realizan. Y entonces esas tareas muchas veces provocan también cierta preocupación si no las vamos organizando, dosificando. O sea, si dejamos todo al último. Entonces, queríamos ver cuál era el comportamiento en este grupo de participantes derivado de las actividades que tenían que realizar.

-Y desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?

Entrevistada: Ser docente es poder influir en un grupo de personas de manera positiva para que puedan construir su conocimiento y forjar su camino. Para mí la docencia significa práctica de la libertad. Nunca lo he visto como una situación que deba de replicar información o nunca me ha preocupado el hecho de llenar de información a los estudiantes, sino más bien, qué hacen con la información que se tiene y cómo la pueden ellos también se pueden apropiarse de esa información y la pueden transformar también. Qué hacen con ese aprendizaje que se va construyendo dentro de las sesiones.

-Y bueno, ¿qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistada: Ay, la verdad es que yo lo disfruto mucho. Yo sé que hay altas y bajas, hay momentos en donde el trabajo se acumula mucho, pero yo la verdad no me pienso haciendo otra cosa. O sea, por más que lo así yo a veces digo, ¿qué estaría haciendo si no fuera docente? Me cuesta trabajo, me cuesta trabajo pensarlo, pensarme fuera de las aulas. Me gusta la investigación, también es un área que he explorado y que me ha gustado mucho, pero no me gustaría estar fuera de las aulas, porque siento que dentro de las aulas es donde uno puede investigar, seguir aprendiendo, aportar muchas cosas. Entonces, la verdad es que para mí sí lo he disfrutado. O sea, a pesar de lo cansado que puedan ser algunas actividades o momentos, siento yo y en un momento alguien me lo dijo, es que quien disfruta lo que hace es como si no trabajara y yo lo siento así.

- Y la siguiente pregunta es ¿qué es lo que más le agrada de su ambiente laboral?

Entrevistada: Me agrada compartir con algunos compañeros y compañeras que les gusta también compartir lo que hacen, el poder abrir esa puerta, dejar que otros conozcan lo que uno va también descubriendo y coincidir a veces o no, pero poder seguir aprendiendo también de mis compañeras y compañeras.

- ¿Y qué cambiaría del mismo?

Entrevistada: Cambiaría a lo mejor que hubiera más espacios para interactuar, porque siento que somos muchos y no nos conocemos. Yo ya llevo aquí cinco años. Ingresé a Maestría y solamente convivía con el grupo de lengua. Posteriormente, como asumí la responsabilidad de la línea, empecé a interactuar con compañeros de maestría de otras líneas. Pero siento que nuestros horarios no se prestan mucho para que podamos interactuar. Eso es algo que a mí me gustaría. En algún momento se llegaban a hacer reuniones los sábados. Y eso nos permitía a veces conocernos o por lo menos ubicarnos, ¿no? Es decir, es compañero de la unidad, pero en los últimos meses han ingresado compañeros palabras que no conozco y no hay esos espacios como para compartir. Incluso siento que los coloquios o los encuentros que se hacen entre estudiantes, a pesar de que se hace difusión, porque si observó que se pegan carteles y, o sea, uno sí se entera. A veces no se hace como el intercambio entre grupos de trabajo. Eso me gustaría que pudiera cambiar.

- Y la siguiente pregunta es, ¿se ha sentido desgastada por su trabajo?

Entrevistada: A veces sí.

- ¿Y por qué?

Entrevistada: A veces sí, porque aquí en la universidad yo tengo medio tiempo. Medio tiempo son 20 horas y 20 horas en esta función que yo cubro, debo de tener las cuatro actividades sustantivas

que son docencia, debo de tener tiempo frente al grupo, debo de tener gestión, debo de tener investigación y difusión. Entonces, en esas 20 horas yo tengo que repartir todas esas actividades. A veces mis horarios de docencia, mis horarios de docencia oscilan entre las 10 y las 13 horas. A mí me equivale el trabajo que hago en docencia son tres horas y de investigación, me parece que también son tres o cuatro horas o algo así. Entonces nos queda muy poco tiempo para la difusión, porque pues eso también implica hacer publicaciones, el generar proyectos donde se puedan compartir espacios donde se puedan dialogar, a veces, eso es, digamos, laborioso y pues cansado.

- ¿Y considera que su relación con las figuras de otra idea de la institución es la adecuada o es buena en dado caso?

Entrevistada: En esta última gestión, la verdad es que yo he sentido que no hay suficiente comunicación. De pronto uno tiene que ir a preguntar ciertas situaciones que han cambiado, pero no nos dicen hasta el momento. Es decir, nosotros estábamos como acostumbrados a ciertas situaciones y de pronto resulta que no, ya no es así, pero tampoco nos lo comunican. Entonces hay que ir directamente a preguntar ahora cómo es el proceso. Sin embargo, pues a mí sí me gustaría que hubiera mayor comunicación con todos y que todos tuviéramos la misma información. Porque a veces también resulta que algunos tenemos cierta información y otros, otra información, y como que vamos armando el rompecabezas, pero siento que quien dirige, quien está al frente, pues es el encargado realmente de podernos guiar a todos y llevarnos a un buen puerto. Entonces, yo siento que sí hace falta mayor comunicación.

- ¿Y qué tipo de actividades desempeñan su trabajo?

Entrevistada: Aquí yo sí realizo las cuatro actividades, porque de pronto, aunque a nosotros nos piden realizar gestión, hay compañeros de tiempo completo, de medio tiempo que ya no alcanzan, porque ya no hay otra gestión que puedan realizar. Entonces, en este caso, yo sí tengo la función de la responsabilidad de la línea de enseñanza de la lengua y recreación literaria. Y ahorita ya estoy por concluir mi investigación. De hecho, ahorita ya tengo que pensar en qué investigación tengo que aperturar para el siguiente periodo y también estamos ahorita trabajando con un libro de relatos egresados de la línea. Nosotros ya tenemos seis generaciones o seis libros que se han publicado, y ahorita estamos esperando sacar el séptimo, que se vio detenido desde pandemia. Lo tenemos ahí atorado el séptimo, séptima generación, octava, hasta la décima segunda generación. Ya la tenemos trabajada, pero no se ha podido publicar. Y actualmente la generación que está a punto de egresar es la décima tercera, y con ellos apenas estamos trabajando con la parte de la selección de los

relatos, la edición de los relatos, toda esa parte. Entonces sí lleva bastante tiempo, que a veces uno tiene que disponer a hacerse de sus espacios, ¿no? Por ejemplo, el día de ayer, pues yo salí a las 8 de la noche en teoría, pero pues nos dieron las nueve porque estábamos justo trabajando en la edición de los relatos de la decimotercera generación.

- Y todas esas actividades que corresponden a su función?

Entrevistada: Corresponden, aunque en este caso no los horarios. Hay veces que los horarios ahí, si no, corresponden.

- ¿Y usted ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistada: ¿Como docente? No. Como docente, les decía, no me veo haciendo otra cosa. Pero en algún momento así me he replanteado el poder buscar otros espacios, porque siento que aquí en la universidad, pues últimamente se ha vuelto más difícil la cuestión de las recontrataciones. Bueno, yo soy interina, mi condición es interina, esto quiere decir que cada cinco meses y medio se corta el contrato y debo yo renovarla. Obviamente, si hay la posibilidad, en este sentido, de que la institución requiera mi servicio, pues entonces sí me dan esa continuidad. Y en caso de no ser así, no hay ninguna situación que nos protege en ese sentido. Hay compañeros que teniendo cuatro o cinco, más de diez años, pues se han ido por lo mismo, que no hay una seguridad laboral.

- ¿Y ha dejado de realizar en su vida personal actividades por su trabajo?

Entrevistada: En ocasiones sí, por lo mismo que a veces requiere de tiempo. Entonces, lo que he optado es organizar mis tiempos en periodo vacacional y así, que es donde trato de aprovecharlo.

- ¿Y todas estas situaciones han afectado de alguna manera su salud?

Entrevistada: Pues pienso que sí, en el sentido de tener algunas alteraciones del sueño, a veces insomnio, por la misma situación de la carga de actividades y todo, que luego uno está pensando, aunque luego uno dice, bueno, ya salí, ya llego a casa, pero en casa uno sigue haciendo algunas actividades, revisiones de trabajo, sobre todo en fines de trimestre o de semestre, es donde más carga hay. Y entonces es donde se vienen estas cuestiones. Básicamente es eso, el insomnio, de pronto por la misma situación que a veces apremia el poder cumplir con todas las actividades.

- Y la siguiente pregunta es, ¿sería partícipe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y cómo afecta la labor docente?

Entrevistada: Sí, la verdad yo pienso que es algo que sí haría falta aquí en la unidad y que podría impactar en otras cuestiones como la socialización, que ya les decía que hace falta también conocernos, ubicarnos, compartir, cómo generar ese sentido de identidad que nos diga, nosotros

somos los docentes de la 094 de la Unidad Centro y ubicarnos así, de esa manera. Y en ese sentido, generar también proyectos en donde podamos incluir a varios compañeros.

- Y la última pregunta es, ¿conoce alguna estrategia que le proporcione calma ante altos niveles de estrés?

Entrevistada: Bueno, a mí lo que me funciona es escuchar música relajante, así como muy tranquila, o también sonidos, así como de la naturaleza. Cuando estoy, así como muy, muy cansado, ya pensando muchas cosas y quiero relajarme, yo las pongo así la música o el sonido, y trato de no hacer nada con en ese momento, o sea, cómo concentrarme en esa situación.

- Okey. Y eso es para todas las preguntas y le agradecemos mucho su apreciable participación.

Quinta entrevista, docente con interinato indefinido

- El propósito de la presente entrevista es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta unidad que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación, además de ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del síndrome, como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores. Agradeciéndole de antemano su apreciable participación, cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad. Muy bien. Pregunta número,

- ¿Conoce algo acerca del Síndrome de Burnout?

Entrevistado: El término es generales, sí; es una enfermedad que pega mucho en el rendimiento de las personas, sobre todo en aspectos como el estrés.

Y en algunos casos, aunque no he leído sobre el síndrome, he escuchado comentarios acerca de este, que le pega mucho en el rendimiento de las personas, pero básicamente en situaciones laborales, miembros y laborales, como jornadas extenuantes, aspectos que tienen que ver con problemas emocionales, físicos, que te gane la vida privada y, sobre todo, en la salud de las personas. Pero no más allá de eso.

- Okey. Y, desde su punto de vista, ¿Qué significa ser docente?

Entrevistado: ¿Qué significa ser docente? Una pregunta muy interesante. Cuando digo que la docencia tiene que ver con la vocación. Porque si vas a ser docente, definitivamente es relacionarte con otras personas en el sentido más amplio de la palabra que significa esto, pues que de alguna manera estás influyendo en ellas. Es útil más allá de intercambiar experiencias obtenidas y ayudarse a su formación, aunque definitivamente, yo soy pedagogo de formación. Yo tengo una maestría en docencia, mi labor docente no es mi trabajo, o nunca ha sido mi trabajo principal. Aunque llevo 32 años en la Universidad Pedagógica, para mí es una actividad tecnológica. Entonces, lo relaciono mucho con la vocación. No puedes mostrarte indiferente, no puedes mostrarte pasivo, no puedes mostrarte frustrado en una profesión como ésta. Aunque, como lo comentaba, los pedagogos no somos docentes, somos formadores de docentes, pero no estamos hechos para la docencia. Aunque relacionados con cuestiones como la didáctica, no somos docentes. Aunque, eh, no hay que estar ilusionado con esta actividad. Muy bien.

- ¿Qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistado: Mucho, como lo comenté anteriormente. Pero si duras mucho, en algún lado, o es por lo cotidiano, o es por el hábito, o es por la rutina, pero nunca he visto las dos hechas con una rutina. De hecho, fue mi primer trabajo cuando egrese la facultad, pero he trabajado en muchos planes de estudio y he dado muchísimas materias. Hay docentes que se especializan en un tema en particular, no sé, a un historiador le gusta dar clases de historia, pero un pedagogo, si estamos hablando de currículum de pedagogía o en algunos casos, yo he trabajado con bases de servicio, con educadoras, en investigaciones de nivelación, siempre son contaminantes. Algunos cuestan más que otros, pero yo nunca he dado la misma materia que. Entonces, eso me permite uno, estar actualizado, dos, no aburrirme. Entonces, aquí, definitivamente es una actividad que me gusta. Jamás he estado ahí en la pedagógica por el sueldo. No es una de las cuestiones. Ahora bien, tengo 12 horas y nunca he tenido que terminar el medio tiempo de tipo completo porque creo que eso perturbaría un poquito esta cuestión del gusto que le das.

- ¿Qué es lo que le agrada de su ambiente laboral?

Entrevistado: ¿Qué me agrada del ambiente laboral?

Entrevistado: Bueno, vamos a tratar de dividirlo en partes. Primero, no creo que sea una actividad estresante porque, como hemos dicho anteriormente, no es algo a lo que me dedico. Dos, tengo la

libertad de conceptos de escenario, dar propuestas de contenidos. Siempre enseñándome a orientar el programa, pero tengo la libertad de poder de una u otra manera hacer propuestas o situaciones. Y básicamente mi relación con mis compañeros es buena, pero no está todo el tiempo aquí. Por eso, porque no estamos todo el día y creo que eso permite mucho aprovechar el tiempo en el que estás aquí. Y bueno, me gusta la docencia de frente a frente, pero también me gusta trabajar a distancia y ha trabajado en los ámbitos que ellos tienen de una u otra manera aspectos positivos. Creo que la meta laboral es buena en algunos casos. En algunos casos es bueno. ¿Podría ser mejor? No lo sé, pero para mí es una mezcla agradable.

- Okey. Y si pudiera cambiar algo del mismo ambiente, ¿Qué sería?

Entrevistado: Bueno, mi comunicación con mis compañeros se restringe, los que están cercanos a lo inmediato, compañeros de cubículo, de profesión. La universidad no te permite o no te da muchos espacios para ir más allá del sistema interprofesional. Eso una responsabilidad de, nosotros sí, efectivamente. Pero bueno, en la medida de lo posible, trato de con quien tengo contacto, ser educado y amable, pero no hay historias para más porque estás aquí 12 horas, ¿no? Y bueno, con los alumnos, pues bueno, el ambiente está bien observarlo en la medida en que tú fomentas espacios de confianza.

No creo que pudiese cambiar más, no es una cuestión que la institución tenga que darte mayor facilidad, es una cuestión de lo cotidiano.

- ¿Se ha sentido desgastado por su trabajo?

Entrevistado: No.

- ¿Por qué?

Entrevistado: Porque no es estresante. Mi trabajo no es estresante.

Entrevistado: Cuando yo inicié aquí, tenía las mismas doce horas, pero tenía cuatro grupos, tenía dos comisiones, ¿no? Estaba yo llevaba un boletín informativo aquí en la unidad y estaba en el comité de editoriales de la Revista Interinidades. Entonces, en algún momento sentí yo un poco más de estrés cuando inicié, pero cuando tú eres joven y haces una actividad que te gusta, pues bueno, da más del tiempo que estrictamente dice en tu contrato, ¿no? Este ejemplo lo menciono porque hacía muchas cosas y buscaba tiempos afuera, afuera, afuera, afuera. ¿Esto ha cambiado

institucionalmente? Ahora, no, no puedo de una u otra manera hacer más cosas que no sea la docencia por el tiempo de mi plaza. Pero ¿estresado? No, mucho menos que antes.

No es una palabra que me define, el estrés.

- ¿Qué tipo de actividades desempeña en su trabajo?

Entrevistado: Bueno, en este caso, es estrictamente la docencia.

Entrevistado: A lo largo de mi estancia en la universidad, como lo mencioné, he estado en comercios académicos, fui representante de las Academias Artes, había un consejo técnico aquí, estuve en condiciones como la titulación, he hecho asesorías de tesis, muy pocas, porque con dos horas pues ni siquiera es una obligación para mí hacerlo. He estado en muchos, como lector y sinodal en muchos trámites profesionales, muchos.

Entrevistado: Para mí yo diría unos 20, pero son demasiados para la plaza, no debe estar en ninguna. Entonces, mi actividad es, básicamente, podría decirlo hoy, la docencia.

- ¿Ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistado: Sí, sí, claro.

- ¿Por qué?

Entrevistado: Primero, porque yo tenía mi plaza de 40 horas en otro lado, la iniciativa privada.

Entrevistado: Entonces, eso sí era un trabajo estresante, estuve más de 10 años en Ceneval haciendo exámenes de egreso, exámenes para maestros de servicio, básicamente eso, exámenes de egreso y exámenes de actualización para maestros. Entonces, serán 40 horas y más trabajo en Ceneval, y en su momento mi esposa siempre me pidió que abandonar la universidad. Porque serán 40 horas más las 12 de aquí, a la semana, pues duran mucho. Y estar aquí en la universidad te quita el sábado, entonces, el fin de semana era medio día. Entonces, sí, sí, en algún momento lo pensé hacer, pero, como mencioné al principio de la entrevista, pues, hacer un espacio para relajarme de la Universidad Pedagógica en esos momentos. Deje Ceneval, después entre a Copeems que también hace evaluación educativa. También tenía mis 40 horas ahí. Un poquito de estrés en ese sentido, pero bueno, nunca he pensado en dejar la universidad por algo así. Mejor dejé aquellos trabajos.

- Muy bien.

¿Ha dejado de realizar cosas en su vida personal debido a su trabajo?

Entrevistado: Claro. Los fines de semana con mi hijo, por ejemplo. La posibilidad de hacer viajes largos. Ya lo dije, los fines de semana es un día porque, bueno, si no trabajamos los lunes, pues estás en otro lugar donde trabajas, ¿no?

Entrevistado: Eso es lo que me ha cortado un tiempo. Aunque la universidad pues te da muchos días de vacaciones al año, aunque, bueno, te habitúas, ¿no? O sea, ya no es lo mismo, o sea, cuando empiezas a trabajar a los 23, 24 años, podrías desvelarte un viernes o en la noche del sábado, ¿no?

Entrevistado: Eso ya no es posible, ¿no? Obviamente te habitúas, te cambias tus hábitos, tú estás aquí. Pero sí, sí, me ha hecho chocado.

- Estas situaciones han afectado de alguna manera su salud?

Entrevistado: No, no.

- ¿Sería participe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout? ¿Y cómo afecta a la labor docente?

Entrevistado: No creo tenerlo. No creo o haber tener ningún síntoma al respecto. Entonces, no me creo calificado como para ser población objetivo.

- Okey.

- ¿Y conoce alguna estrategia que le proporcione calma ante niveles de estrés?

Entrevistado: Escuchar música, escucho música clásica al manejar. Vengo todos los días que me corresponde a la Universidad en auto y escucho música clásica mientras manejo, eso me permite no estresarme atrás del volante. Fuera de eso, practico deportes, leo, entonces, con los años uno se va a neurotizando. No quiero decir que los hombres, también mujeres, te neurotizas, pero buscas estrategias para el estrés. Actualmente juego al fútbol, corro, hago senderismo. Creo que son actividades que me permiten mantenerme relajado.

- Muchas gracias.

Sexta entrevista, docente basificado

- Buenas tardes, El propósito es recabar información necesaria para obtener datos que se tomarán en cuenta para un trabajo de investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de esta

unidad, que tiene como objetivo reconocer las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes para el diseño de un taller que contribuye a su mitigación. Además, ayudar a los participantes a reconocer los síntomas iniciales del síndrome de Burnout, como la fatiga constante, la disminución del rendimiento y el agotamiento emocional mediante un diagnóstico que nos permita conocer el estado de los colaboradores. Agradeciéndoles de antemano su apreciable participación, cabe mencionar que la información recopilada en esta investigación se manejará con confidencialidad. La primera pregunta es, ¿conocía algo acerca del síndrome de Burnout?

Entrevistado: Sí, por supuesto. El Síndrome de Burnout se relaciona directamente a la fatiga, cansancio, estrés de las personas, aquí en este caso, bueno, de los docentes. Y se van a manifestar cuando, sobre todo, los que trabajan en el turno vespertino, ya vienen a trabajar en la mañana y entonces el calor, el agotamiento y la forma que tengan. Pero, específicamente, es la parte física del individuo.

- Y desde su punto de vista, ¿qué significa ser docente?

Entrevista: Ser docente, para mí es una profesión que se debe ejercer con responsabilidad y respeto mutuo. ¿Qué entendemos por eso? Que un docente debe ser una persona preparada, debe tener conocimientos especializados de lo que va a trabajar. Esto es mi especialidad, es historia, pues qué diablos voy a hacer en matemáticas. Y, obviamente, ser docente es una persona que en forma regular debe estar actualizada en el campo del saber que le corresponde.

- ¿Y qué tanto le agrada su trabajo?

Entrevistado: Pues imagínate, tengo ya 27 años laborando a nivel superior más dos años que trabajé en preparatoria. A mí me encanta, me apasiona la educación, la disfruto todavía mucho. Entonces, quienes pueden dar características propias de mi labor docente, son los alumnos que han pasado por mis manos.

- ¿Y qué es lo que le agrada de este ambiente laboral?

Entrevistado: Mira, lo que me agrada genéricamente es que hay respeto mutuo entre los que elaboramos en esta unidad. Sobre todo, porque se está dando desde hace años ya un cambio generacional. De entrada, somos pocos los que permanecemos aquí, que tenemos más de 20 años, no lo sé, somos ya muy pocos y más pocos todavía, los que tenemos una base, los puedo contar con los dedos de mis manos y probablemente sobren dedos, hay un número elevado de compañeros

interinos que si tengo alguna crítica hacia ellos es que el sábado que estoy en la Abraham Lincoln, ahí en la secundaria, muchos de ellos no saludan, o sea, les es indiferente, ¿no? O sea, van y así lo manifiestan las pláticas, pues van porque tienen que ir, no tienen que cumplir. Pero no hay agresión, no hay nada. Pudiéramos llevarnos mejor, sí, pero las condiciones son las necesarias, firmamos, estamos frente al grupo, porque un número elevado, que somos horas claves, muy pocos en esta unidad, son menos tiempos y tiempos completos.

- ¿Entonces eso sería lo que cambiaría de su ambiente laboral?

Entrevistado: Bueno, cambiaría. Es que el ambiente laboral no solamente son las relaciones interpersonales. Estamos en este salón y te puedes dar cuenta que la iluminación es muy buena. Sin embargo, la ventilación no lo es, y con temperaturas como estas, obviamente es tanto complicado para el docente como complicado para los alumnos recibir. Otra situación del ambiente laboral que se pudiera modificar tendría que ser que todos, no solamente en el espacio, porque sí lo hay. Los bebederos, ¿no? Tener agua, no solamente ahorita porque está haciendo calor, sino en forma permanente. Y, bueno, otras características de que se pueda favorecer el ambiente laboral serían que hubiese reuniones por lo menos una vez mensual, para intercambiar puntos de vista con los compañeros, cosa que no se hace, que antes, hace años, hacíamos, pues es algo que se debe retomar.

- ¿Y se ha sentido desgastado por su trabajo?

Entrevistado: Bueno, hay momentos en que sí te sientes desgastado. ¿Y en qué momento se manifiesta eso? Sobre todo, en la parte final para aquellos docentes que dejamos un ensayo, que aplicamos algún examen, que tenemos que preparar material. Si entendemos por desgastado cansancio, todos lo vamos a tener. Sin embargo, la mayoría de mis compañeros consideran, respetamos el ambiente que se da y no tenemos una presión extra, ojo, que esto es parte también del Síndrome de Burnout cuando hay una presión de las autoridades y te están fregando. Aquí es una relación muy tranquila. ¿Por qué? Porque todos los compañeros, la mayoría, somos horas clase. ¿Qué significa? Que nada más venimos a dar clase y ahí se acaba la relación bronca para los que son investigadores, los que son tiempos completos y que tienen que desarrollar los tres niveles de cualquier institución de enseñanza superior, docencia, investigación y difusión de la cultura.

- ¿Y qué tipo de actividades desempeña en tu trabajo?

Entrevistado: Bueno, en esta institución mi labor es docente eminentemente. O sea, mis horas son frente a grupos o grupos según la disposición de las autoridades al momento que llenan la máscara,

o sea, la plantilla de personal. Pero en mi función, las horas clase por normatividad, por condiciones generales y Reglamento Interior del Trabajo nos debemos dedicar a la docencia. Aunque hay algunos que tenemos docencia, pero también asesoramos trabajos de titulación. llámese tesis, tesina, proyecto.

- ¿Y esas funciones sí corresponden a lo que usted debería de realizar?

Entrevistado: Sí, porque, te reitero, hay tres funciones que toda institución de enseñanza superior debe ser docencia, lo cumplo porque estoy frente a grupos. Investigar, lo hago porque participo en congresos nacionales o internacionales, y la tercera que es difusión de la cultura, soy conferencista. Hoy te acabo de regresar de la normal superior de educación especial del estado de México. Entonces, por viajes doy conferencias. Entonces, yo sí desarrollo las funciones propias de mi actividad.

- Okey. ¿Y ha considerado abandonar su labor como docente?

Entrevistado: Pues fijate que no porque todavía siento que puedo dar algo, ¿no? Ya cuando tenga aburrimiento, cuando tenga cansancio, cuando ya me dé flojera venir de ciudad Neza a la unidad centro, pues ya estaría pensando seriamente en renunciar a esto, ¿no? O jurídicamente sería la jubilación. Ya me falta todavía un tiempo para ello y me siento todavía en óptimas condiciones.

- Y ha dejado de realizar actividades en tu vida personal debido a su trabajo?

Entrevistado: Sí, por supuesto.

- ¿Cómo cuáles?

Entrevistado: Pues, tienes compromisos sociales, vienes el sábado y el domingo, pero los congresos son jueves, viernes, sábado, domingo. Hay ciertas actividades que, obviamente dejas de hacer cuando te dedicas, es que una característica principal mía es que durante más de 20 años yo laboraba nada más el día sábado. Ahora laboro jueves y sábado. Entonces elaborar el sábado, si hay algún compromiso social o alguna otra actividad deportiva, pues obviamente ya todo el día te la pasas aquí. Actividades de ese tipo, pero bueno, tú ya lo sabes de antemano cuando aceptas un contrato de trabajo, ya sabes las características.

- Y esas situaciones han afectado de alguna manera a su salud?

Entrevistado: Pues mira, genéricamente la salud se va a afectar no solamente por el síndrome en cuestión, sino que también el venir al centro, la contaminación, pero eso no depende de la UPN. Hay marchas, gritos que no dependen de la UPN. Entonces, de alguna otra forma, sí te afectan. que te cierra en el metro, zócalo. O sea, yo dejo mi carro en chabacano entonces, tomo el metro y no hay en el zócalo, entonces me tengo que ir hasta Pino Suárez o Allende para tomar metro. Esos detalles, por supuesto que afectan a quien puede ser, pero haces ejercicio, sí, pero no con sol y contaminación. Entonces, son factores. Por ejemplo, aquí en el trabajo, ¿nada más dime qué tenemos para alimentarnos adentro? No tenemos condiciones, no hay ninguna señora que te venda agua, un refresco, una torta, no lo hay. Entonces, son detalles que sí afectan, pero aquí estamos.

- ¿Y de qué manera cree que podrían afectarlo física, mental o psicológicamente?

Entrevistado: Obviamente el cansancio es de corte físico, sí, pero también hay cansancio mental. Entonces, cansancio mental te va a ocasionar que ya no quieras leer, que ya no dejes trabajos, que no lo revises bien. Hay casos de compañeros que de nada sirve que un docente te pida un trabajo, si te lo va a regresar igual, o sea, eso habla ya tiene cansancio, ¿no? Entonces, ¿sabes qué? Todos tienen diez, me evito problemas, pero no. Aquí nuestra chamba implica desde el momento que les damos a conocer ustedes, la forma de evaluarlo implica, como tú ya sabes en su momento fuiste mi alumna cómo te iba a evaluar y todo el grupo sabía cómo lo voy a evaluar. ¿Sale?

- ¿Sería participe de un taller para identificar el Síndrome de Burnout y cómo afectar al amor docente?

-Como asistente.

Entrevistado: Mira, te voy a hacer honesto, se me dificultaría un poco porque yo el sábado tengo horas aquí y luego salgo de 8 a 10 y me voy a la unidad 094, donde también tengo un concurso de oposición ganado. Entonces, salgo hasta las cuatro. Entonces, ya es un poco complicado. Y entre semana, laboro en la UNAM y en la UPN. Entonces, la verdad, me sería complicado. A un seminario, taller me sería complicado, pero si hay una conferencia magistral con alguna persona especialista en el tema pues hasta llevo a mis alumnos y pues obviamente que sea del agrado de todos para que los compañeros podamos asistir, algunos tienen cansancio y lo ven como normal, algunos están estresados y los ven como normal, cosa que no es normal.

- ¿Conoce alguna estrategia que le proporcione calma ante altos niveles de estrés?

Entrevistado: Sí, practico mucho el Taichí y practico yoga, no, inclusive en la UNAM FES Aragón hay un taller de yoga y pues permite tener cierto control de emociones, ante el estrés pues hay diferentes ejercicios, el cansancio hay diferentes actividades que te ayudan a relajarte, o sea, no te van a quitar el problema, pero te pueden ayudar.

-Esas serian todas las preguntas, muchas gracias.

